

2018

5+6
통권 3호

사회적 The Social Dialogue 대화

대통령 소속
경제사회노동위원회
Economic, Social and Labor Council

사회적 대화

권두언

집 짓고 헤어진 이들, 새 집으로 다시 모여야	008
박명준 편집위원장 / 수석전문위원	

01 새로운 사회적 대화기구 경제사회노동위원회의 탄생

[3차 노사정대표자회의]

3차 노사정대표자회의, '사회적 대화기구 개편방안' 도출	018
이세종 전문위원	

[노사정이 바라본 합의의 의미]

또다시 맞이한 사회적 대화의 위기, 결자해지가 해법이다	028
정문주 한국노총 정책본부장	

사회적 대화, 희생과 책임의 자세로 임해야	032
김영완 한국경영자총협회 노동정책본부장	

역사적 합의, 구체적 성과로 이어지길	034
박재근 대한상공회의소 기업환경조사본부 본부장/상무이사	

4.23. 노사정대표자 합의의 의미와 노사정의 과제	036
김민석 고용노동부 노사협력정책관	

[경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안 입법과정]

경제사회노동위원회로 '간판'을 바꿔 달다 038

오영하 대외협력실장

[경제사회노동위원회법 해제]

경제사회발전노사정위원회법 무엇을, 왜 바꾸려 하나? 어떤 효과를 기대하나? 044

박명준 수석전문위원

붙임. 경제사회노동위원회법 062

[새로운 사회적 대화의 시작과 의미 국회 토론회]

새로운 사회적 대화, 잘해야 하고 잘할 수밖에 없다 070

이세종 전문위원 정리

02 긴급대담

사회적 대화, 왜 중단됐나? 대화 복원을 위한 노사정의 책무 084

박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(좌장), 강진구 경향신문 탐사보도팀장, 노광표 한국노동사회연구소 소장,

이승윤 이화여대 교수, 한석호 전 민주노총 사회연대위원장

03 사회적 대화 논단

[주제] 노동관계 법제도의 개선방안과 사회적 대화 116

박수근 한양대 법학전문대학원 교수

대통령소속
경제사회노동위원회

사회적 대화

[2주제] 4차 산업혁명에 대한 대응전략과 고용변화: 현대모비스의 사례를 중심으로 122
백승렬 공학박사 / 기술사

[3주제] 지역 거버넌스 성과와 한계: 부천지역노사민정협의회 사례 129
고현주 부천지역노사민정협의회 사무국장

[풍경으로의 여행]

미완의 땅 철원에서 꿈꾸는 하나 된 세상, 철원 DMZ 생태평화공원 142
정철훈 여행작가

04 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 여성편

여성의제 따로 있지 않아, 모든 의제를 젠더(gender)적 관점으로 바라보자 156
장지연 한국노동연구원 부원장(좌장), 김영순 한국여성단체연합 공동대표, 나지현 전국여성노동조합 위원장,
황현숙 서울여성노동자회 부회장, 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원, 손영우 경제사회노동위원회 전문위원

05 사회적 대화 현장

[사무금융노조 우분투 프로젝트]

우분투 프로젝트, 함께 행복한 내일을 만들어간다 188
박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

[인터뷰_ 김현정 전국사무금융서비스노동조합 위원장]

전태일 열사의 풀뻗정신 확산하는 게 우분투 프로젝트다 196

[하후상박 연대임금]

하후상박 연대임금으로 격차 해소에 나서다 206

박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

06 토론회 지상중계

[하도급 거래 질서 토론회]

「하도급 거래 질서 확립과 연대임금 실현: 자동차 산업에서 새 길을 찾다」 공개 토론회 216

강금봉 전문위원 정리

07 전문위원 정책 스케치

포르투갈의 사회적 대화기구: 경제사회위원회(CES)와 사회협약상임위원회(CPCS) 228

손영우 전문위원

08 사회적 대화 국제 동향

유럽 주요국의 노사관계와 사회적 대화 동향 238

손욱이 전문위원

격월간 <사회적 대화> 호별 주요내용 250

| 권두언 |

집 짓고 헤어진 이들, 새 집으로 속히 다시 모이길

박명준

본지 편집위원장

격월간 사회적 대화를 창간 후 세 번째로 세상에 내놓는다. 1호, 2호가 희망의 시간을 노래했다면, 3호는 웃다가 우는 식의, 일종의 희비쌍곡선이 같은 시간에 교차하는 요상한 경험을 담게 되었다.

당초 4월 23일 제3차 노사정대표자회의에서의 ‘경제사회노동위원회(경사노위)’ 설립을 향한 합의와 그 이후의 신속한 법 개정이 이번 호를 준비하면서 준비한 핵심적이고 흐뭇한 화두였다. 그러나 ‘계절의 여왕’ 5월은 6월에게 시간의 바톤을 넘겨주기 전, 이 나라 사회적 대화 응원자들에게 스스로를 ‘잔인한 달’로 각인시키고 말았다.

경사노위법이 국회의 환노위에서 통과되던 동일한 날인 - 마침 이 날은 민주노총의 한상균 전 위원장이 대통령 특사로 석방되던 날이기도 하다 - 5월 25일, 새로운 사회적 대화의 주요 참여주체인 민주노총은 노사정대표자회의와 경제사회노동위원회와 관련한 일체의 논의에의 참여중단을 선포했다.



사회적 대화기구인 최저임금위원회로 최저임금 산입범위 논의를 이관하여 재차 논의하자는 주장을 ‘묵살(?)’한 정부여당에 항의하면서, 사회적 대화기구의 만형격인 ‘노사정대표자회의’와 그를 매개로 구축하고 있던 ‘경제사회노동위원회’와 관련한 논의를 전면중단한 것이다. 지난 1월 31일 제1차 대표자 회의로 모이고 이른바 ‘노사정대표자회의체제’가 가동되어 우리 사회에 사회적 대화의 새로운 시대를 도모한 지 114일 만이었다.

민주노총의 불참선언 이후 한국노총은 최저임금위원회 위원 사퇴를, 그리고 민주노총은 재차 최저임금위원회에의 불참선언을 전개한다. 이윽고 한국노총 역시 사실상 노사정대표자회의에의 참석을 보류하고 나섰고, 결국 천신만고 끝에 만들어냈던 사회적 대화의 새로운 열개가 다시 신기루처럼 무너지는 것이 아니냐는 우려가 대두하게 되었다.

노동계가 사회적 대화를 거부하게 된 데에는 세 가지 이유가 있다. 하나는 최저임금 산입범위의 확대에 관한 논의를 국회가 아니라 최저임금위원회로 다시 가져가서 더 진행하자고 하

는 요청을 여당이 무시를 했다는 것이다. 다른 하나는 임의로 산입범위를 대폭 확대시켜 저임금 노동자들에게 차마 못할 경제적 불이익을 안겨주었다는 것이다. 또 다른 하나는 노조의 권한을 제약하는 장치까지 집어넣는 '최저임금법 개악'을 단행했기 때문이라는 것이다.

이로써 문재인 정부 들어 최초로 꽤 심각한 노정갈등에 돌입하게 되었다. 이 책을 발간하는 6월 말까지 이미 약 한 달여의 시간 동안 노동계는 정부와 각을 세우고 있다. 총파업, 헌법소원, 노동자대회 등의 험한 일정들이 펼쳐졌고, 또 예고되어 있다.

한창 새로운 집에 들어가 알콩달콩 새로운 미래를 만들기 위한 다정한 대화에 집중해도 모자랄 판에 참으로 안타까운 현실이라 하지 않을 수 없다. 게다가 정확히 같은 시기에 동화같은 남북정상회담과 드라마 같은 북미정상회담이 국민들의 마음을 설레게 하고 '대화의 힘'을 증명했던 것과 험악해진 국내 노동정치의 현실은 뚜렷하게 대비되는 모습이라 더욱 더 안타깝기 그지없다. 정녕 사회적 대화가 남북대화보다 더 어렵단 말인가?

노동계의 판단과 다르게 현실에서 최저임금 관련 최저임금 산정에 필요한 산입범위를 넓혀야 한다는 입장은 대체로 세 가지 근거에 기댄다. 첫째, 급격한 최저임금 인상이 오히려 저임금 노동자들의 일자리를 잃게 만드는 효과가 있다는 우려다. 둘째, 최저임금의 지급을 기본급을 기준으로 하다보면 상위 임금노동자에 속함에도 불구하고 재차 임금인상이 높아지는 효과가 발생해 일종의 형평성의 파괴가 이루어진다는 점이다. 셋째, 최저임금 1만 원을 달성하기 위해서는 객관적으로 자영업자들이나 영세상인들의 부담을 줄여 주어야만 가능하다는 판단이다.

1만 원 달성이라는 지상목표를 반드시 이루고자 할 경우, 위와 같은 핵심적인 제약 지점들과 관련하여 노사정 모두 그러한 우려들이 제대로 된 사실인지, 실제로 그것을 어떻게 제어할 수 있는지 등을 놓고 조금 더 긴 호흡을 하며 사회적 대화를 충분히 전개할 필요가 있었다. 그간 이와 관련하여 다양한 통계들과 분석이 제시되었고, 그 가운데 누구의 말이 옳은지 하

나만 취사선택하기 어려운 것이 사실이었다. 따라서 다양한 접근들, 판단들을 놓고 상이한 이해를 지니는 이들과 좀 더 진중하게 사회적 대화를 벌이는 것이 필요했다.

그러나 실제로는 노사정 모두 기존의 최저임금위원회의 작동방식에 살짝 얽어서 이 문제를 다루었고, 그 결과 ‘답이 나오면 좋고 안 나오면 할 수 없지’라는 태도로 임했던 게 아닌가 하는 판단이 든다. 결국 노사정 모두 그 시간을 놓쳤고, 의사결정권을 국회로 쉽게 넘겨 버리고 말았다. 돌아보면, 선제적이고 주도면밀한 사회적 대화를 정부도 나서서 기획했어야 했고, 마찬가지로 노동계도 그런 기회를 적극적으로 모색해야 했다. 노사정이 그러한 골든타임(golden time)을 놓친 것은 결국 현재와 같은 노동계의 반발을 불러일으키는 핵심원인으로 작용하고 말았다.

현재의 정치적 지형을 고려한다면, 국회로 갈 경우 노동계의 입장에서 훨씬 더 불리한 결정이 나는 건 예측된 사실이었다. 게다가 현실에서는 그러한 논의 과정에서 여당과 노동계 간의 감정적인 대립도 불거지는 등 의사결정과과정상의 미흡함도 표출되었다. 노동계로서도 중요한 아킬레스건을 건드렸기 때문에 문제제기를 안 할 수 없었을 것이다.

결과론적으로 최저임금법 개정 논의는 현재 한국의 사회적 대화체제의 향배를 결정짓는 아주 결정적인 계기가 되고 말았다. 더 정확히 말해서 최저임금의 급격한 인상 결과에 대한 다양한 시각에서의 문제제기와 그것을 임금구조의 개편을 통해 풀어내어 가는 사회적 대화를 제대로 전개하지 못한 것이 현재의 파행을 초래한 핵심 원인이 된 것이다. 만형격의 새로운 ‘사회적 대화기구’가 공식적으로 만들어진 바로 그 날, 정확하게 ‘사회적 대화체제’가 가동을 멈춘 것이다. 이것은 무엇을 말하는가?

한 나라의 사회적 대화체제(social dialogue regime)는 다양한 사회적 대화기구들로 이루어져 있다. 사회적 대화기구는 그것이 다루는 의제가 포괄적이나 특수하나, 그 활동이 지속적이나 한시적이냐에 따라 크게 4개로 나눌 수 있다. 지속적인 성격을 갖고 포괄적인 의제를 다

루는 일종의 '상시적 종합선물세트'와 같은 곳이 바로 중앙 사회적 대화기구인 경제사회발전노사정위원회(노사정위), 즉 이제 막 이름을 바꾼 경제사회노동위원회(경사노위)다. 지속적인 성격을 갖지만 특수한 의제를 다루는 대표적인 사회적 대화기구로는 바로 최저임금위원회(최임위)를 들 수 있다. 최임위는 최저임금의 요율을 인상하는 목적의 사회적 대화를 통해 정부에 권고안을 제공하는 사회적 대화기구이다. 한시적인 사회적 대화기구 가운데 포괄적인 성격을 지니는 것은 현재 경사노위의 회의체 역할을 대신하는 노사정대표자회의를 들 수 있다. 그리고 한시적이면서도 특수한 목적을 갖는 사회적 대화기구로는 일자리위원회 내에서 사회적 대화의 성격을 지니는 회의체들, 정부부처들이 일정한 목적을 갖고 한시적으로 구성, 운영하는 노사정 TF 등을 들 수 있다.

사회적 대화체제의 정점에 중앙 사회적 대화기구가 존재하지만, 단지 사회적 대화기구 혼자 잘한다고 사회적 대화체제가 잘되는 것이 아니다. 특히 사회적 대화체제는 내적으로 체제 내부행위자들의 협력이 중요할 뿐 아니라, 체제 외부의 또 다른 힘 있는 행위자들이 사회적 대화체제를 존중하면서 협력해 들어가는 노력이 함께 이루어져야 한다.

사회적 대화체제는 보다 큰 '정책형성체제'의 하위체제이다. 정책형성체제에는 크게 행정부-관료체제, 국회-정당체제, 사회운동-대중동원체제, 그리고 사회적 대화체제 등이 있을 수 있다. 사회적 대화체제와 경합 및 협력의 동시적 관계에 있는 다른 두 하위체제들이며 보다 큰 실권을 지니고 있는 행정부-관료체제와 국회-정당체제가 사회적 대화체제를 어떠한 식으로 대하느냐에 따라 사회적 대화체제의 위상과 의미는 결정된다.

정책형성은 이러한 하위체제들이 어떻게 구성되고 상호작용을 하느냐에 따라 달라지는 것이며, 여기에서 노동존중사회라 함은 그 어떤 체제보다도 '사회적 대화체제'가 중요시되고 존중된다는 것을 의미한다. 현재 최저임금 산입범위 조정을 둘러싸고 벌어진 이 사태는 행정부-관료체제의 수동성, 사회적 대화체제의 미흡성 위에 국회-정당체제가 주도하는 정책결정에 반발하는 이익단체(노동조합)가 사회적 대화체제를 탈퇴해 사회운동-대중동원체제에 호

소하는 방식으로 전선을 옮겨간 것이라고 볼 수 있다.

지속성을 갖고 포괄적인 의제를 다루는 중앙 사회적 대화기구는 사실 개별 기구 내에서의 사회적 대화만이 아니라, 사회적 대화체제 전체를 주도적으로 관리하고 꾸려 나가는 주체로서 서야 한다. 그간 노사정위는 경사노위로 자신을 탈바꿈하는 일에 주력해 왔다. 말하자면, 사회적 대화기구의 재구성에 역점을 두었지, 사회적 대화체제의 관리에는 사실 주도적이기 힘들었다. 이번 사태는 새로 출범한 경사노위에 보다 큰 미션을 부여하게 되었다. 지금의 갈등을 어떻게 마무리하느냐, 그 방식 속에서 사회적 대화체제와 사회적 대화기구를 어떻게 설정하느냐에 따라 새로운 중앙 사회적 대화기구의 역량과 위상이 결정될 것으로 보인다.

이제 었질러진 물을 어떻게 처리해야 할까? 무엇보다 현재의 상황이 노종존중사회를 표방하는 현 정부가 하려고 하는 여러 가지 광범위한 개혁의 과제들과 아젠다들을 사실상 포기한 것이라고 단정 짓는 건 과도하다. 특히 이것으로 인해 이 정부와 노동계가 맺어 온 심리적 동맹관계 - 한국노총은 구체적으로 정책연대까지 들어갔다 - 를 이로써 모두 망가진 것이라고 조급하게 단정할 필요는 없다고 본다. 그러한 판단으로 노정갈등의 심연으로 빠져든다면 이는 향후 할 수 있는 개혁을 더 어렵게 만드는 요인이 될 수가 있다.

특히 노동계가 주장하듯이 결국 대통령이 나서서 노동계를 위로하고 손들어주는 정치적 제스처를 취하는 것이 필요할 수도 있겠으나, 정작 근본적으로 중요한 건 미래에 노사정 모두 어떠한 태도로 사회적 대화를 대하며 그것에 의미를 부여하고 가꾸어 나갈 것이냐에 있다. 그러한 시각에서 중단된 사회적 대화의 복원은 반드시 필요하며, 사회적 대화를 복원하는 그러한 과정 역시 사회적 대화의 길을 통해 이루는 것이 바람직하다.

경제사회노동위원회는 그 누가 뭐래도 노동계 스스로 자발적인 참여를 통해 탄생시킨 생산물이다. 그것을 이데올로기적으로 판단하고 단정 짓기 이전에 그것의 이용가치에 실용적인 접근을 도모할 필요가 크다. 그런 점에서 노동계가 원하는 여러 정무적인 전제조건을 만드는

것도 이 장에서의 상호작용을 통해 가능할 수 있다.

개혁적 방향으로 통 큰 행보를 못하게 만드는 변명거리들은 사방에 너무 많이 널려 있다. 결국 역사가 기억하는 건 그걸 던고 누가 큰 걸음을 내딛었느냐는 것이다. 이는 현재 정부 주요 정책결정자들과 조직노동 리더들 모두가 깊게 성찰할 지점이다. 나중에 개혁의 실패 이후 누군가 남을 탓하는 방식으로 이 시간이 기억되지 않기를 바랄 뿐이다.

무엇보다 이 안타까운 현실의 모퉁이를 잠시만 뒤로 돌아가면, 우리는 참으로 희망찬 역사적 발걸음을 내디뎠음을 놓쳐선 안 된다. 20년 만에 새로운 사회적 대화기구 ‘경제사회노동위원회’가 마침내 탄생을 하지 않았다. 이렇게 빨리 제도개혁이 단행될지 몰랐다는 것이 이구동성으로 하는 말들이다. 이 장을 제대로 활용해 보지도 못하고 시간을 허비하고 만다면 그 또한 어리석은 선택이 아닐까?

심란한 마음이지만, 이번 호에서도 사회적 대화와 관련된 다양한 읽을거리들을 준비했다. 일단 새로운 사회적 대화기구 구축의 산파로 역할을 한 제3차 노사정대표자회의에서부터 시작해서 이후 경제사회노동위원회법의 통과에 이르기까지 일련의 과정과 주요한 개혁의 지점들에 대해서 그리고 그에 대한 관계자들의 소회들을 지면에 담아 보았다.

이어서 파행의 한가운데에 처해 있는 사회적 대화의 현실을 조명하기 위해 전문가들과 긴급대담을 수행했다. 참가자들은 최저임금법 논의에 사회적 대화의 명운을 맡기기엔 애초에 너무나 협소한 공간이 주어졌음을 지적하며, 정부는 정부 나름대로 또 노동계는 노동계 나름대로 보다 대승적인 태도로 ‘전략적 인내’를 취해 나갈 필요가 있음을 역설한다.

사회적 대화 논단을 통해 노사관계 제도개혁, 디지털시대를 맞이하는 방식, 그리고 지역에서의 사회적 대화의 혁신까지 우리가 다루어야 할 대화의 의제들을 이론과 실무의 전문가들로부터 받아 게재했다. 또 시리즈 기획좌담인 사회적 대화를 보는 다양한 시선 두 번째 편으

로 여성을 주제로 한, 또 여성들에 의한 사회적 대화가 어떠해야 하는지에 관해서 한 번 허심탄회한 이야기들을 나누어 보았다.

그 밖에 사회적 대화의 현장으로 ‘연대’의 기치를 들고 나온 노동계의 목소리들을 인터뷰에 담았고, 지난 4월 말에 열린 하도급 질서의 개혁과 연대임금의 필요성을 다룬 토론회를 지상중계했으며, 포르투갈의 사회적 대화기구에 대한 소개 및 유럽 주요국 사회적 대화 동향 등 외국의 상황에 대한 맛보기 소식들도 정리해 독자들에게 전하고자 했다.

조만간 장마시즌이다. 사회적 대화의 주체인 노사정 모두 굵은 빗줄기에 마음까지 말끔히 씻고 진정한 역사의 수확을 향해 국민들 앞에서 대승적 행보를 내딛는 모습을 기대해 본다.

2018년 6월 말
광화문에서



01



새로운 사회적 대화기구 경제사회노동위원회의 탄생

• 3차 노사정대표자회의

3차 노사정대표자회의, '사회적 대화기구 개편방안' 도출
이세종 전문위원

• 노사정이 바라본 합의의 의미

정문주 · 김영완 · 박재근 · 김민석

• 경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안 입법과정

오영하 대외협력실장

• 경제사회노동위원회법 해제

박명준 수석전문위원

불임. 경제사회노동위원회법

• 새로운 사회적 대화의 시작과 의미 국회 토론회

이세종 전문위원 정리

| 3차 노사정대표자회의 |

3차 노사정대표자회의, ‘사회적 대화기구 개편방안’ 도출

이세종 전문위원



한국노총 김주영 위원장, 민주노총 김명환 위원장, 한국경영자총협회 손경식 회장, 대한상공회의소 박용만 회장, 고용노동부 김영주 장관, 경제사회발전노사정위원회 문성현 위원장, 그리고 경제사회발전노사정위원회 박태주 상임위원(간사)은 4월 23일(화) 오후 한국노총 6층 대회의실에서 세 번째 노사정대표자회의를 가졌다.

이날 노사정 대표자들은 새로운 ‘사회적 대화기구 개편방안’에 합의했다. 앞선 2차 대표자 회의에서 사회적 대화기구에 대한 큰 틀의 방향설정에 합의했다면 이번엔 법률안 마련을 염두에 둔 구체적인 합의였다. 합의의 내용은 아래와 같다.

〈3차 노사정대표자회의 결과〉

노사정, 사회적 대화기구 개편방안 합의 의제별 논의 5월부터 본격 시작

2018년 4월 23일, 한국노동조합총연맹 김주영 위원장, 전국민주노동조합총연맹 김명환 위원장, 한국경영자총협회 손경식 회장, 대한상공회의소 박용만 회장, 고용노동부 김영주 장관, 그리고 경제사회발전노사정위원회 문성현 위원장은 한국노총에서 제3차 노사정대표자회의를 개최하였다.

노·사·정 대표자들은 사회적 대화기구 개편방안, 의제별·산업(업종)별 위원회 설치 등에 관해 논의한 결과 다음과 같이 합의하였다.

첫째, 사회적 대화기구 개편방안과 관련하여,

- ① 명칭은 ‘경제사회노동위원회’로 한다.
- ② 경제사회노동위원회는 노동자대표 5명(한국노총, 민주노총, 청년, 여성, 비정규직 대표), 사용자대표 5명(경총, 대한상의, 중소기업, 중견기업, 소상공인 대표), 정부대표 2명(기획재정부 장관, 고용노동부 장관), 사회적 대화기구 대표 2명(경제사회노동위원회 위원장, 상임위원), 공익대표 4명 등 총 18명으로 확대한다.
 - ※ (기존) 10명 → (개선) 18명
 - ※ 필요시 산업통상자원부 장관, 보건복지부 장관 등 관계 행정기관의 장을 특별위원으로 위촉
- ③ 사회 각 계층이 직접 참여하여 의제 개발, 정책 제안 등을 위한 위원회를 구성할 수 있도록 하고, 비정규직위원회, 여성위원회 및 청년위원회를 우선 설치하기로 하였다.

④ 현행 상임위원회는 운영위원회로 명칭을 변경하고, 노·사·정 위원으로만 구성하여 노사 중심의 협의 기능을 강화한다.

※ (기존) 상임위원 + 노5 + 사5 + 정2 + 공익2 → (개선) 상임위원 + 노2 + 사2 + 정2

⑤ 지역별 대화체제 활성화를 위한 지원 기능과 사무처의 전문성을 강화한다.

노·사·정 대표자들은 위와 같은 합의 내용을 반영한 새로운 ‘경제사회노동위원회법’을 마련, 조속한 시일 내에 입법될 수 있도록 공동의 노력을 최대한 경주하기로 하였다.

둘째, 의제별 위원회는, ▲경제의 디지털 전환과 노동의 미래 위원회, ▲안전한 일터를 위한 산업안전 위원회, ▲사회안전망 개선 위원회, ▲‘노사관계발전을 위한 법·제도·관행 개선 위원회’를 5월부터 발족한다.

셋째, 업종별 위원회는, 그간 제안된 해운·버스·운송·금융·공공·자동차·조선·민간서비스·보건의료·건설·전자·제조 등의 산업·업종을 중심으로, 관련 노·사·정 간 논의를 통해 가까운 시일 내에 대표자회의를 통해 결정한다.

구조조정과 관련하여 노사정대표자회의의 역할을 모색한다.

노사정대표자회의는 노·사·정이 모두 참여한 사회적 대화기구로서, 지난 1월 31일 출범하였다.

그간 11차례의 실무협의회, 5차례의 운영위원회, 3차례의 대표자회의를 통해 사회적 대화기구의 개편방안과 주요 의제에 대한 논의 구조·방식 등에 대하여 긴밀하게 논의해왔다.

이번 제3차 대표자회의에서는 첫 과제인 사회적 대화기구 전면 개편안에 대하여 최종 합의에 이르렀다.

이번 합의를 계기로 양질의 일자리 창출, 사회 양극화 해소 등 우리 사회의 시급하고 중요한 의제를 논의할 수 있는 틀이 마련되었다.

앞으로도 노·사·정은 다름을 존중하면서 공동의 목표를 추구하는 구동존이(求同尊異)의 자세로 이제 막 물꼬를 튼 사회적 대화를 이어나갈 것이다.

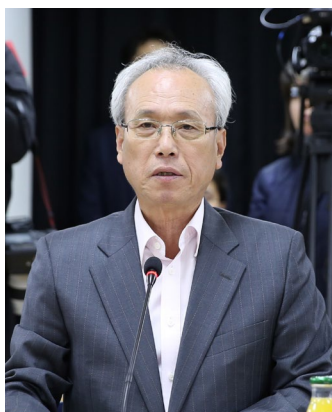
제4차 노사정대표자회의는 5월 중 민주노총에서 개최할 예정이다.

2018년 4월 23일
노사정대표자회의

본격적인 회의와 합의 도출에 앞서 노사정 대표자들은 다음과 같이 인사말을 했다.

김주영 한국노총 위원장

각 주체들은 사회적 대화 지연에 대한 성찰과 반성이 있어야 한다. 자칫 기회를 놓치게 되면 사회적 대화를 시작조차 할 수 없거나, 시작 후에도 논의 시한이 단축되는 문제가 생긴다. 4월 법안 제출, 5월에는 경제사회노동위원회가 본격적으로 출범하여 노동존중사회 의제를 논의하는 결실을 맺을 수 있길 바란다. 이를 위해 중앙 노사 단체의 노력이 필요하며, 한국 노총도 책임과 역할을 다 하도록 하겠다.



문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장

지난 3달 동안 4차 산업혁명 등 우리 사회 주요 의제와, 산업·업종의 문제에 힘을 모으고자 노력해왔다. 오늘 한국

GM 문제가 걸림돌이 될 수 있지만 노사가 협조하고 정부 역할이 제대로 있으면 못 풀어낼 문제는 없다고 생각한다. 오늘 합의를 통해 노사정위원회가 경제사회노동위원회로서 새로운 골격과 토대를 갖추게 되어, 향후 많은 문제를 해결할 수 있게 될 수 있으리라 믿고 있다.

손경식 한국경영자총협회 회장

노동계와 소통하겠다. 취임 2달 동안 한국노총을 3번 방문했고, 조속한 시일 내 민주노총도 방문할 예정이다. 오늘 사회적 대화기구 개편을 위한 노사정위원회법 개정안을 논의하기 위해 모인 자리인 만큼 오늘 회의에서 현명한 합의가 이루어져서 법 개정이 조속히 되길 바란다. 사회적 대화의 핵심과제는 일자리 창출과 상생의 노사관계 구축 2가지가 되어야 하며, 특히 청년의 일자리 상황이 매우 좋지 않기 때문에 노사정 모두 고통과 희생이 따르더라도 청년의 염원에 부응해야 한다.



김명환 민주노총 위원장

민주노총이 사회적 대화에 함께 하는 데 이해해 준 다른 주체들과 특히 한국노총의 배려에 감사한다. 우선 세 가지를 강조하고 싶다. 첫째, 사회적 대화의 취지에 맞게 협의를 통해 신뢰 축적에 충실하길 바라고 시행령 제정 과정에서도 노사정 협의를 통해 진정성 있는 기구로 거듭나길 바란다. 둘째 양대 노총의 중추인 공공부문에 대해 특별한 논의를 요청한다. 끝으로 사업장에서 일어나고 있는 대량해고 사태, 먹튀 자본에 의한 노동자의 고통을 해결하기 위해서 사회적 대화기구가 역할 해야 한다.

박용만 대한상공회의소 회장

청년 고용상황이 매우 어려우며, 주력산업의 경쟁력도 예전과 다르다. 쌓여온 구조적 문제들에 지혜와 마음을 모아가는 이상의 해법은 없을 것이다. 상당 부분 의견을 모아갔던 지난 회의 때처럼 오늘도 좋은 결실을 기대하고 있다. 큰 방향성에 집중해서 생산적인 논의가 이루어지길 바란다.



김영주 고용노동부 장관

대통령도 다양하게 격식 없이 만나서 대화하는 것이 문재인 정부가 지향하는 사회적 대화다. 청년 일자리 문제가 어느 때보다 어렵고, GM도 노사 교섭 중이며, 우리 경제와 노동자, 국민들의 삶이 점점 팍팍해지고 있기 때문에 사회적 대화기구가 조속히 개편되어 이러한 문제들을 논의할 수 있었으면 좋겠다.

‘빨리 가려면 혼자가고, 멀리 가려면 함께 가라’는 말을 최근 더 실감하고 있다. 아직 우리 갈 길이 멀기에 앞으로도 충분히 숙성된 결과를 도출할 수 있도록 서두르지 않고 협의해 나갈 필요가 있다.

다음은 문성현 위원장(이하 문성현)과 박태주 상임위원(이하 박태주)이 참여했던 기자단 브리핑에서의 일문일답이다.

확대되는 참여주체들의 대표성은 어떻게 담보하나?

확대된 근로자와 확대된 사용자는 각각 노동계와 경영계에서 추천하기로 했다. 추가로 늘어나는 공익위원 4명에 대해서는 새로운 사회적 대화기구 위원장이 노사단체 의견을 들어서 대통령께 제청하기로 의견을 모았다. (박태주)

새로운 사회적 대화기구의 의결 정족수는 무엇이 바뀌나?

의결 구조에 있어 의사정족수는 2분의 1이, 의결정족수는 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다고 되어있고, 각 노사정 대표가 2분의 1이상 참석하는 것이 전제가 되어있다. 새롭게 바꾸기로 한 의결구조는 노사정이 역시 각 2분의 1 이상이 참석하는 것이 전제고, 의결정족수도 3분의 2로 했지만, 의사정족수는 과반수에서 3분의 2로 강화했다. 그것이 차이점이다. (박태주)

민주노총이 경제사회노동위원회에 공식 멤버가 되는 것은 하반기 대의원대회를 통해서 결정할 방침이라는데 그렇다면 공식적으로 들어와 있다고 봐야 하는 건지.

양대 노총은 현재 경제사회발전노사정위원회의 공식 참여 입장이 아니다. 대표자 회의에 참여하고 있는 것이다. 민주노총의 경우 경제사회노동위원회에 정식 참여하는 문제도 당연히 대의원대회를 거쳐야 한다. 곧 5월이고 하반기도 얼마 남지 않았다. 절차상 과정이 남아 있지만, 현재 의제별 내용이나 업종별 내용을 놓고 보면 다양한 내용들이 민주노총과 한국노총을 포함한 각급 조직의 요구를 받아서 진행되고 있는 것이기 때문에, 대의원대회를 거치더라도 민주노총이 책임 있게 그리고 내용 있게 결합하는 데는 문제가 거의 없다고 판단하고 있다. (문성현)

회의장소를 노사가 번갈아가며 하는 걸로 들었다. 다음 대표자회의가 경총으로 잡혀있던 것으로 들었는데, 민주노총으로 정해진 이유는?

민주노총이 어떻게 할 것인지 다들 궁금해 하고 있고, 기왕에 의미 있게 출발한다는 차원에서 다음 회의는 경총과 다른 주체들이 양해해준다면 민주노총에서 하는 게 좋지 않느냐고 제가 제안해서 그렇게 됐다. (문성현)

합의문 뒷장에 구조조정 관련해서 노사정대표자회의가 역할을 모색한다고 포괄적으로 표현이 되어 있다. 민주노총이 요구했던 구조조정특위라거나 그런 부분에 대해서 어떻게 합의됐는지.

구조조정과 관련해서는 개별 기업의 근로 조건에 대해 사회적 대화기구가 참여하는 것이 맞지 않다는 것에 대해 의견 합의를 이뤘다. 그렇지만 개별 기업을 뛰어넘는 산업정책의 차원에서 노동조합이나 경영계가 참여할 필요가 있다고 한다면, 사회적 대화기구의 참여 필요성에 대해 노사정대표자들이 다 공감을 했다. 산업정책에 구체적으로 어떻게 개입할까에 대해서는 조금 더 논의하기로 했다. (박태주)

새로운 사회적 대화기구의 공식 성격이 합의기구인지 협의기구인지, 그리고 입법은 어떻게 되는지.

사회적 대화기구는 공식적으로 협의기구이다. 하지만 합의가 가능한 지점에서는 합의를 위해 노력할 수 있다. 아까 말한 의결정족수 3분의 2가 많은 것을 의미한다. 충분히 협의를 거치되 책임 있는 의결을 하는 기구로 이해해 주기 바란다. 입법과 관련해서는 법률안도 다 마련되어 있다. 내일 바로 실무협의회에서 논의해서 최대한 빠른 시일 내에 해당되는 법률안을 국회에 전달하고, 어떤 과정을 거칠 것인지 논의할 예정이다. (문성현)

그럼 새로운 사회적 대화기구의 공식 출범은 언제쯤으로 예상하는지.

저희는 5월이라도 국회에서 법이 통과되길 원하고 있지만, 알다시피 국회 상황에 대해 예단하기는 어렵다. (박태주)

계층별 위원회의 성격과 역할이 어떻게 되는지.

비정규직·여성·청년위원회를 운영위원회 산하에 해당 구성원으로 설치하고, 거기에서 제반 정책과 상징할 수 있는 의안들을 논의할 계획이다. 구성과 관련해서는 좀 더 세부적으로 검토할 계획이다. (박태주)

결국 위원이 18명으로 늘어나는데, 의결권은 1분당 1표를 가진다고 보면 되는 건지? 그리고 공익위원을 4명으로 늘리게 된 계기가 있는지.

당연히 1표씩 행사를 하게 된다. 공익위원을 4명으로 한 것에 대해서는, 기존의 노사정위원회가 사회적 대표성을 얼마만큼 충분히 발휘했는가에 대해 여러 가지 의문들이 제기돼 왔다. 저희들이 18명으로 확대한다고 해서 이 문제가 완전히 해소될 것이라고 보고 있지는 않지만, 사회적 대표성을 높임으로 인해서 사회적 정당성을 조금 더 강화한다는 취지에서 구성원의 확대를 추진했다. 그 과정에서 공익위원도 4명이 됐다고 우선 말씀드리겠다. (박태주)

구조조정과 관련개별 기업별 차원에서는 논의하지 않고, 그걸 뛰어넘는 차원에 대해서 필요에 따라 참여하겠다고 말씀하셨다. 현안 가지고 여기서 논하지 않겠다는 이야기기 같은데, 그게 나름의 원칙으로 자리 잡은 건지.

오늘 이야기 된 것은 개별 노사관계의 노동조건에 관한 문제에 대해서 저희들이 개입하지 않는다는 것이다. 산업 업종별 논의도 저희들이 지금 하고 있는 산업·업종별 위원회의 토론을

바탕으로 노사자율로 결정할 수 있는 방향으로 발전해야 된다. 사회적 대화기구 경제사회노동위원회는 내셔널 센터의 관계를 기본으로 운영되는 것이 맞다고 판단하고 있다. (문성현)

대표성 관련해서 중소·중견·소상공인 보다는 청년·여성 이런 부분들을 어떻게 가지고 갈 것인지가 많은 관심이었다. 이 두 가지는 양대 노총이 알아서 추천을 하거나 뽑아오면 그대로 따르겠다는 건지.

청년·여성·비정규직 관련해서 조금 토론해야 될 지점이 있지만, 그냥 청년일반 여성일반이 아니라, 청년노동·여성노동·비정규노동 이렇게 정리해 드리면 좋을 것으로 보인다. 이 부분에 있어서는 저희가 여러 가지로 논의를 모아가야 되는 과정이라고 보는데, 청년노동조직·여성노동조직·비정규노동조직이 하나로 모아지지 않고 다양하다. 반면 중소·중견·소상공인은 대표성이 어느 정도 갖춰져 있다. 이걸 어떻게 할 것인지는 기본적으로 양대 노총이 당사자들과 논의해서 대표성을 충분히 반영하는 방식으로 추천해 달라는 요구이다. (문성현)

업종별 위원회는 업종의 문제 또는 대·중소기업 간 격차해소 문제 등이 있을 텐데, 여기에 대해서 구성원은 어떻게 꾸려나가실 건지.

의제별 위원회도 마찬가지지만, 업종별 위원회도 원칙적으로 자율적인 운영을 보장하는 것이 중요하다고 보고 있다. 업종별 위원회가 노, 사, 정부가 필요하다면 정부가 참여하기로 해서 구성되면, 원칙적으로 그 차원에서 의제와 로드맵, 운영 방식 등을 자율적으로 결정하는 문제지, 사회적 대화기구에서 일일이 간섭해서 지시할 사안은 아니라고 보고 있다. (박태주)

| 노사정이 바라본 합의의 의미 |

또다시 맞이한 사회적 대화의 위기, 결자해지가 해법이다

정문주 한국노동조합총연맹 정책본부장

- 현 고용노동부관계학회 이사
- 현 최저임금위원회 위원
- 현 국민연금심의위원회 위원
- 전 금속연맹 정책실장



새해 벽두부터 새롭게 시작된 사회적 대화는 1월 31일, 노사정대표자회의라는 임시체제로 운영되어오다가 지난 4월 23일, 제3차 노사정대표자회의에서 새로운 사회적대화기구로 개편하기로 사회적 합의를 이루었다. 문재인 정부, 최초의 사회적 합의이자 '98년 IMF위기 당시 1기 노사정위원회이후 20년 만에 이룬 사회적 합의로서 역사적 의미가 있다.

이와 같은 결과는 한국노총이 2017년 9월 사회적 대화 재개와 프로세스를 제안하고, 어렵사리 노사정대표자회의 체계가 만들어져 치열한 논의 끝에 거둔 성과라 할 수 있다. 그 결과로 지난 5월 28일 경제사회노동위원회법안이 국회를 통과하였다.

하지만 같은 날 최저임금법이 개악되면서 사회적 대화의 문은 4개월 만에 다시 닫혔다. 5월말~6월초 한국노총은 최저임금법 개악에 맞서 지난 4~5일 청와대 앞 1박 2일 노숙농성투쟁을 마치고 투쟁의 수위와 대응 단계를 올리는 2라운드 투쟁을 추진하고 있다. 주지하다시피 비상투쟁 상황이다.

노총이 최저임금법 개정에 반발하는 것은 내용상 독소조항이 상당하기 때문이다. 복리후생비와 상여금 등을 최저임금에 포함하도록 하여 최저임금 수준을 잠식·상쇄하고, 박근혜 정권도 밀어붙이지 못했던 취업규칙 불이익 일방변경을 강행처리했다.

특히, 절차상 중대한 하자가 있다. 5월 19일, 한국노총을 위시한 민주노총, 경총 등 중앙 노사단체는 최저임금 산입범위 등 쟁점 현안을 최저임금위원회에서 6월 내로 사회적 대화로 풀어보겠다는 사상 최초의 사회적 합의를 통해 국회에 제안하였다. 이미 5월 17일부터 11기 최저임금위원회 활동이 본격 개시되었던 참이다. 그러나 국회는 중앙 노사단체의 합의 제안을 걷어차다. 노사관계의 기본이자 국제룰이라 할 수 있는 노사자치주의를 부정하고, 사회적 대화를 내팽개쳤다. 뿐만 아니라 집권여당의 원내대표는 공공연하게 양대 노총의 노동계 대표성에 시비를 걸었고, 사회적 합의 당사자인 경총에는 압박을 가하면서 사회적 합의를 번복시켰다.

정쟁(政爭)으로 4월 국회를 허비하고, 42일 만에 재가동한 5월 국회는 염동열·홍문종 자유한국당 의원 체포동의안을 부결시키더니 집권여당과 보수야당 간 짬짜미를 통해 노사자치주의와 사회적 대화를 무시했다. 500만 저임금노동자의 생명줄과 같은 최저임금법을 개악하는 전횡을 일삼았다.

사회적 대화는 중요하고 반드시 가야 할 길이다. 하지만 지금은 아니다. 조금 더디 가더라도, 지금 바로잡지 못하면 '어게인 2004, 노무현 정부 노정파탄 데자뷔'로 연결될 것이 뻔하다. 현재 조성되고 있는 노정 갈등과 긴장국면이 장기화된다면 문재인 정부 노동정책이 좌초될 수 있다. 사회적 대화를 주관하는 경제사회노동위원회 사무처의 역할이 있다. 사회적 대화 재개를 위한 준비를 꼼꼼히 할 때이다. 모법(母法) 후속작업으로 하위법령을 만들어야 된다. 사회적 대화에 참여하는 단체를 통해 입수한 정보에 의하면 정부의 간섭으로 경제사회노동위원회 사무국의 전문성과 독립성 강화가 요원한 것으로 확인되고 있다. 사회적 대화가 중단되어 있다는 핑계로 그동안 논의되어온 기준과 원칙이 훼손되어선 안 된다. 더욱이 국회 분탕질로 멈춰선 사회적 대화에 노동계가 불참하고 있다는 이유로 책임을 전가하려 든다면 더 큰 갈등과 대립의 벽이 만들어지게 된다. 조바심은 일을 그르치기 마련이다. 이럴 때일수록 단기성과주의에 도취한 일방강행을 일삼고 있는 집권여당에 제동을 걸고, 충고하는 역할을 하기 바란다.

금쪽같은 시간이 흐르고 있다. 노동존중사회 기본계획을 만들고, 노조 할 권리 보장, 비정규직의 온전한 정규직화, 사회안전망의 획기적 강화, 경제민주화 실현 등 굵직한 노동사회경제 개혁과제들이 줄줄이 지연되고 있다. 소득주도성장과 노동존중사회 실현의 불씨가 완전 꺼질 수 있다.

촛불민심을 받고 출범한 정부와 민주당은 명심해야 한다. 결자해지가 해법이다. 원인제공자로서 개악된 최저임금법이 시행되기 전, 올해 하반기 중 독소조항 제거 등 제도개선을 단행해야 한다. 최저임금의 온전한 1만 원 실현을 위하여 국민이 납득 가능한 상징적인 목표까지 최저임금 수준을 끌어 올려야 한다. 이럴 때 사회적 대화는 비로소 정상궤도에 올라설 수 있다.

| 노사정이 바라본 합의의 의미 |

사회적 대화, 희생과 책임의 자세로 임해야

김영완 한국경영자총협회 노동정책본부장

- 현 국민권익위원회 청탁방지법 해석자문위원
- 현 서울시 근로자권익보호위원회 사용자위원



지난 5월 28일 새로운 사회적 대화기구에 대한 개정법률이 노사정이 합의한 내용대로 국회를 통과했다. 1998년 출범한 ‘경제사회발전노사정위원회’는 ‘경제사회노동위원회’로 이름을 바꾸고, 비정규직·청년·여성·중견기업·중소기업·소상공인 대표가 새롭게 사회적 대화에 참여하게 된다. 3개월여에 걸친 논의 끝에 기구 개편에 대한 합의를 이루고 새로운 사회적 대화의 단초를 마련했다는 점에서 큰 의미가 있다.

하지만 노·사 단체의 이해가 상이한 부분이 많아 앞으로 진행될 대화도 쉽지는 않아 보인다. 이제 본격적으로 사회적 대화가 시작되면 노사 모두가 더욱더 희생과 양보의 자세로 임해야 한다. 특히 처음부터 이견이 큰 주제를 논의하게 되면 자칫 사회적 대화가 갈등 표출의 장이 돼버릴 수 있다. 침예하게 대립하는 내용보다는 공감대를 형성하기 쉬운 것부터 차근차근 접근할 필요가 있다. 또한 사회적 대화의 성공은 서두른다고 될 일만은 아니다. 시급성, 중요성 등을 감안해 핵심목표를 설정하고, 다소 시간이 걸리더라도 노사 간 타협이 가능한 기반조성에 우선적으로 집중해야 한다.

사회적 대화의 핵심목표는 두말할 것 없이 ‘일자리 창출’이 돼야 한다. 17년 만에 최고치를 기록하고 있는 실업률, 두 자릿수의 청년 실업률 하에서 어찌 보면 당연한 귀결이다. 정부가 국정과제로서 일자리 문제 해결에 노력하고 있고, 노·사 단체도 심각성을 이해하고 있으니 공감대를 형성하기에도 쉬어 보인다. 따라서 향후 구성될 예정인 4차 산업혁명, 산업안전, 사회안전망, 노사관계 발전과 관련한 의제별위원회도 ‘일자리 창출’에 맞춰 논의를 진행해야 한다. 이해가 대립하는 법·제도 개편 문제는 국회에 맡기고, 현 상황에서 노·사·정이 각자 할 수 있는 일을 찾는 것이 바람직하다. 일자리 문제는 경제, 노동, 복지 등이 복잡하게 얽여 있어서 노동법 개정만으로는 해결이 어렵기 때문이다. 향후 사회적 대화는 경제계의 투자와 일자리 창출, 노동계의 생산성 향상과 임금안정 노력, 정부의 지원방안이라는 ‘양보의 균형’이 접점을 이룰 때 성공할 수 있을 것이다.

지난 30년 동안 사회적 대화는 수차례 대타협을 통해서 국가 발전에 기여했으나, 대립과 갈등으로 위기를 겪기도 했다. 대화 주체들의 협약파기 및 탈퇴 선언으로 대타협이 제대로 이행되지 못한 적도 있다. 참여 주체 모두 이러한 경험을 거울삼아 새로운 대화기구에 임해야 한다. 또한, 비정규직과 소상공인 등 새롭게 참여하는 주체들의 역할도 중요하다. 사실 참여 주체 확대에 대해서는 기대와 불안이 공존한다. 그동안 소외됐던 주체들의 참여로 사회적 대화의 실효성이 높아질 것이라는 기대가 있는 반면에 이해관계가 다양화됨에 따라 원만한 대화가 어려워질 것이라는 우려도 있다. 새롭게 참여하는 주체들이 그동안 밀린 과제를 풀겠다는 식으로 주장을 앞세우면 원만한 대화가 어렵다. 사회적 대화 주체로서 성숙된 모습을 보여 주길 바란다.

사회적 대화 재개에 대한 노·사·정 모두의 노력으로 ‘경제사회노동위원회’가 출범할 수 있게 되었다. 이제는 새로운 대화기구의 성공적인 연착륙을 위해 노·사·정 모두 힘을 모아야 할 시기다. 그동안 사회적 대화의 경험을 바탕으로 ‘일자리 창출’이라는 시대적 과제가 해결될 수 있도록 노·사·정 모두의 지혜가 필요하다.

| 노사정이 바라본 합의의 의미 |

역사적 합의, 구체적 성과로 이어지길

박재근 대한상공회의소 기업환경조사본부 본부장 / 상무이사

- 현 고용노동부 고용노동위원회 위원
- 현 고용노동부 산업재해보상보험 및 예방심의위원회 위원
- 현 보건복지부 국민연금심의위원회 위원
- 현 국민건강보험공단 재정운영위원회 위원



지난 4월 23일 주요 경제사회주체가 노사정 합의로 '새로운 사회적 대화기구'의 모습을 만든 것은 큰 역사적 의미가 있다고 평가한다. 새로운 사회적 대화기구인 '경제사회노동위원회'는 정부는 물론 여야를 막론한 국회의 지지를 받으면서 5월 28일 입법을 통해 출범하게 되었다. 노사정과 국회가 함께 낳은 '소중한 자식'이라고 하겠다.

새로운 사회적 대화기구는 몇 가지 점에서 의미를 찾을 수 있다. 우선, 2016년 이후 사실상 중단되었던 노사정 대화가 재개되었다는 점이다. 앞서 1월 31일 노사정 주체는 제1차 대표자회의 통해 "사회적 대화를 복원"하기로 하고 "사회적 대화기구 개편방안" 논의에 착수했다. 이후 논의과정에서 참여주체별로 사회적 대화기구의 개편방향, 개편 필요성, 참여주체의 범위 등에 대해 적지 않은 입장 차이가 있었다. 그럼에도 참여주체들은 대화와 양보를 통해 새로운 사회적 대화기구의 명칭, 참여주체, 기능, 의제 등에 대해 완전한 합의를 이루어냈다.

다음으로, 주요 노사정 주체 중 하나인 민주노총이 논의과정 및 합의에 참여했다는 점이다. 민주노총의 참여는 1998년 이후 처음으로 노사정 대화를 온전하게 복원했다는 역사적 의미를 부여할 수 있다.

새로운 사회적 대화기구인 ‘경제사회노동위원회’는 참여주체의 폭을 넓혔다는 점에서도 의미가 있다. 또한 의제별·업종별위원회를 상시 설치토록 하는 등 사회적 대화의 활성화를 꾀하고 있다. 참여주체의 확대나 다차원의 사회적 대화가 대표성 문제나 논의의 어려움을 더할 수 있다는 우려가 없지 않지만, 우리 사회의 주요 경제사회문제에 대해 다양한 목소리를 반영하는 통로가 될 것으로 전망된다.

새로운 사회적 대화기구가 출범과 동시에 시련을 맞고 있다는 점은 안타까운 현실이다. 참여주체에 따라 입장과 생각이 다를 수 있지만, 전쟁 중에도 대화의 창구는 열려 있어야 하듯 사회적 대화가 중단되는 것은 바람직하지 않다고 본다. 사회적 대화기구는 그 자체로 존중될 필요가 있다. 어떠한 목적을 성취하기 위한 수단이나 볼모가 된다면 과거의 아픔을 또다시 되풀이하지 않을까 우려된다고 하겠다.

지금 한국 사회는 노사정이 함께 풀어야 할 과제가 산적해 있다. 따라서 새로운 사회적 대화기구는 그 역사적 의미에 걸맞은 해답을 내놓아야 할 책무가 있다.

가장 중요한 과제는 지나온 과거가 남겨놓은 미제(未濟) 유산인 ‘사회 양극화와 노동시장의 이중구조를 극복’하는 일이다. 이와 함께 미래를 내다볼 때는 급격하게 변화하는 글로벌 경제 구조 속에서 ‘지속성장과 일자리를 창출’하는 중책이 놓여 있다.

특히 노동시장 이중구조는 우리 노동시장에서 나타나고 있는 각종 문제의 직·간접적 원인이 되고 있다. 청년 실업, 비정규직, 중장년 고용불안, 저조한 여성 경제참가율, 과도한 자영업, 미비한 사회안전망, 학력과 교육열 과잉, 중소기업과 지방의 더딘 발전 등이 이로부터 유래하고 있다.

다만 지금은 노사정 주체가 걸음마를 시작했을 뿐이다. 난마를 풀 쾌도를 요구하기는 아직 어렵다. 우선 쉬운 의제부터 시작해 대화를 해나감으로써 튼튼하게 오래 걸을 수 있는 신뢰의 힘을 길러야 할 것이다. 그리고 그 과정에서 노사정 모두에게 상대를 이해하려는 인내와 내 것을 내려놓는 양보가 필수로 요구될 것이다.

| 노사정이 바라본 합의의 의미 |

4.23. 노사정대표자 합의의 의미와 노사정의 과제

김민석 고용노동부 노사협력정책관

- 전 고용노동부 강원지방노동위원장
- 전 고용노동부 운영지원과장
- 전 고용노동부 직업능력정책과장
- 전 고용노동부 중앙노동위원회 기획총괄과장
- 전 고용노동부 공공노사관계팀장



대통령께서는 지난 5.1. 노동절 메시지를 통해 “서로 양보하고 타협하는 사회적 대화만이 근본적 변화를 이끌어 낼 수 있다”고 말씀하셨다. 유럽 주요 선진국의 위기극복 사례에서도 볼 수 있듯이 사회적 대화를 통해서만이 산적한 노동현안을 해결할 수 있고, 새 정부 핵심 국정기조인 노동존중사회 실현도 가능할 것이다.

오랜 공백 끝에 지난 1.31. 양대 노총이 모두 참여하는 제1차 노사정대표자회의가 개최되었다. 정부 출범 후 사회적 대화의 첫 발을 내딛는 데까지 8개월이 걸렸다.

처음에는 노사의 입장이 좁처럼 좁혀지지 않을 것 같았지만, 3개월 동안 열여섯 차례 운영위원회와 실무협의 등 논의를 거듭하며 서로의 입장을 조금씩 이해하고 양보하였다. 그 결과 4.23. 제3차 대표자회의에서 사회적 대화기구 개편방안과 논의의제에 의견을 모았다.

4.23. 노사정 합의는, 그간의 정부 주도의 사회적 대화 틀을 벗어나 노사(勞使)가 중심이 되어 이끌어 낸 사회적 합의라는 점에서 가장 큰 의미를 찾을 수 있다.

새로운 사회적 대화기구의 명칭을 ‘경제사회노동위원회’로 바꾸면서 기존 노사단체뿐만 아니라, 청년·여성·비정규직·중소기업·중견기업·소상공인 등 상대적으로 취약하고 이해 대변에 어려움을 겪는 계층의 참여를 확대하고, 그들의 이해를 대변할 수 있는 채널을 마련한 것은 의미 있는 성과이다.

이와 함께, 경제의 디지털 전환과 노동의 미래, 안전한 일터를 위한 산업안전, 사회안전망 개선, 노사관계 발전을 위한 법·제도·관행 개선 등 4개 의제별위원회 운영에도 합의하면서, 산적한 노동현안에 대한 장기비전을 논의할 수 있는 장(場)이 마련되었다.

지난 5.28, 「경제사회발전노사정위원회법」 전부개정안이 발의된 지 18일 만에 국회를 통과하였다. 환경노동위원회 숲 위원이 발의에 참여한 것은 4.23. 노사정 합의와, 새로운 사회적 대화기구에 거는 국민들의 기대가 그만큼 크기 때문일 것이다.

이제는 정부를 비롯한 노사정의 책임 있는 당사자들이 국가 미래와 국민의 삶의 질 제고를 위해 중요하고 의미 있는 성과들을 하나하나 만들어 가야 할 때이다. 새로이 확대되는 참여 주체 선정과 의제별 위원회 논의 틀거리 마련 등 새로운 사회적 대화기구 출범을 위한 신속한 후속조치가 진행되어야 한다.

사회양극화, 청년일자리, 4차 산업혁명, 저출산·고령화, 노사관계 법·제도 개선 등 우리 앞에 놓인 산적한 노동현안들을 논의하기 위해서 사회적 대화가 필수적이라는 것에는 노사 모두가 공감할 것이다.

오랜 공백 끝에 노사정 사회적 대화의 끈이 어렵게 연결된 만큼, 개별 현안과는 별개로 우리 사회의 장기적이고 전략적인 변화를 위한 사회적 논의가 지속되기를 바란다.

| 경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안 입법과정 |

경제사회노동위원회로 ‘간판’을 바꿔 달다

오영하 대외협력실장

입법과정과 입법참여자의 상호작용

이 글은 「경제사회발전노사정위원회법(이하 ‘위원회법’)」의 개정과정을 소개하고 개정과정에서의 시사점을 얻는 것을 목표로 하고 있다. 이런 이유에서 입법과정의 의의와 구조부터 살펴볼 필요가 있다.

입법과정의 개념을 형식적으로만 파악한다면 실정법을 제정하거나 개정하는 과정이라고 할 수 있지만, 실제에 있어서의 입법과정을 고려한다면 법률 제·개정과정에서 발생하는 모든 형식적인 절차뿐만 아니라 그 과정에서 일어나는 정부나 정당, 이익집단, 시민단체 등 입법참여자의 의사교환과 같은 상호작용 전부로 보아 종합적이고 실질적인 관점에서 이해하는 것이 필요하다. 즉 입법과정은 정치과정으로서의 기능을 내포하고 있으며, 그 결과 국회의원들이나 정당, 이익집단들은 정치적·사회적 맥락에서 자신들의 이해관계를 따져 보고 그들의 입장이나 주장을 관철시키기 위해 노력하는 가장 대표적인 정치 투쟁의 무대라고 보는 것이 더욱 현실적인 상황 인식이다.

입법절차는 크게 국회와 정부의 법률안 입안·제출, 상임위원회(이하 ‘상임위’)와 본회의에서의 심사·의결, 정부 이송 및 공포단계로 나누어 볼 수 있는데, 특히 각 상임위와 법제사법위원회(이하 ‘법사위’)에서의 법안 상정, 전문위원 검토보고, 각 상임위 법안심사소위원회 심사과정, 법사위 심사과정이 입법과정 성패를 결정짓는 중요한 지점이 된다. 따라서 이 과정에서 입

법참여자의 경쟁이 가장 치열하며 또 그들 간의 상호작용도 활발하게 일어나게 된다. 이상과 같은 입법과정 내지 절차적 특징은 노동관계법의 경우에는 입법참여자로 노동계·경영계가 참여한다는 점에서 구별될 뿐 다른 법률과 동일하게 유지된다.

위원회법 개정과정

4월 23일 제3차 노사정대표자회의에서 가히 역사적이라 할 만한 합의문이 나왔다. ‘새로운 사회적 대화기구’ 만들기, 소위 새집 짓기의 밑그림이 완성된 것이다. 물론 과거에도 위원회 명칭 변경이나 참여주체 확대논의가 없었던 것은 아니다. 하지만 1998년 출범 때부터 “노사정위원회”라는 명칭은 계속 유지되고 있었고,¹⁾ 2013년 「고용률 70% 달성을 위한 노사정 일자리협약」에서는 참여주체를 중소기업·소상공인·여성·청년 등으로 확대하자는 내용을 담고 있었으나 이 협약이 법률 개정으로 이어지지는 않았다. 그런데 금번 개정 법률에서는 과거 노사정위원회와의 차별성을 강조하며 그 명칭과 참여주체의 확대는 물론이고, 논의의제의 확대, 기구 성격과 운영원리의 변화(노·사 중심성을 강조하는 협의기구)와 회의체의 다양화(특히, 청년·여성·비정규직위원회와 같은 계층별위원회) 등 사회적 대화기구의 외관은 물론 그 내용까지 전면적인 개편이 이루어졌다.

사회적 대화기구 전반에 대한 주요 뼈대들을 모두 교체하는 과정이다 보니 노·사·정 대표자들의 합의 역시 결코 쉽지 않았다. 제1차 노사정대표자회의에서부터 대화기구 개편을 주요 논의의제로 채택했고 제3차 대표자회의까지 법률 개정을 전제로 한 일련의 논의과정이 있었기 때문에 대표자회의 전 과정에서 노동계·경영계·정부 등 입법참여자의 상호작용이 활발히 일어났다. 법률의 제명에서부터 위원회법 마지막 조문인 ‘지역 사회적 대화의 지원’까지 거의 모든 조항에 대해 노·사·정은 이해관계를 달리 했으며 서로의 입장을 관철시키기 위해 노력했다. 소위 ‘입법전(戰)’은 이때부터 이미 시작되었던 것이다. 이 과정에서, 특히 노사정 각 주체들의 이해관계의 쟁점에서 가장 주요하게 작용한 것은 노동존중사회를 표방한 정부의 등장,

1) 2006년 「노사정위원회 및 노동위원회 개편에 관한 노사정합의문」에서 합의한 대로 2007년 위원회법 개정을 통해 “경제사회발전노사정위원회”로 한 차례 바뀐 적이 있으나 “노사정위원회”라는 명칭은 그대로 유지되고 있었다.

즉 정치 지형의 변화라고 할 수 있다.

4. 23. 제3차 노사정대표자회의에서의 개정 합의가 있는 후, 후속 입법작업을 진행하기 위해 바로 다음 날 열린 실무협의회에서부터 발의자를 탐색하는 협의에 들어갔으며,²⁾ 이후에도 진행 경과 등 관련 상황을 노사정 여섯 주체 모두 협의하고 의논했다. 입법을 위한 실무를 우리 위원회에서 맡아서 진행하기로 했지만 5. 28. 위원회법이 국회 본회의를 통과할 때까지 모든 입법과정 역시 노사정대표자회의에서 견지해오던 ‘노·사 중심성’을 지켜 나갔던 것이다.

당시 국회에는 개헌, 남북(북미)정상회담, 6·13 지방선거, 추경 등 많은 현안들이 존재하고 있었으며, 특히 ‘드루킹’ 사건으로 인해 야당들은 공조를 통해 해당 사건의 특검과 국정조사를 요구하는 등 정국 혼란은 더욱 심해지고 있었고 심지어 5월 임시회 개최 여부조차 불투명한 상황이었다. 하지만 5월 이후에는 6월 지방선거로 인한 정치권 후폭풍, 국회 하반기 원 구성 변화로 발생할 국회 변수, 9월 이후 예정된 정기국회 일정 등으로 우리 위원회법 개정안을 비롯하여 많은 법안들의 처리가 11월 내지 12월까지 미뤄질 수 있는 상황이었기 때문에 입법과정 초기부터 5월 처리를 목표로 하고 노사정 주체 모두가 전력을 다하기로 하였다.

그러나 우리의 이런 목표에 대해 국회 구성원들의 반응은 부정적이었다. 보좌진을 비롯한 국회 구성원들은 여야를 가릴 것 없이 당시의 정치상황으로 보아 5월 임시회 개최 자체에 대해 일단 부정적이었으며, 더군다나 우리 위원회법 개정이 문재인 정부의 공약이자 주요 관심 사항이라는 점에서 야당의 협조를 구하기는 어려울 것이라는 것이 그 이유였다. 하지만 일단 정해진 목표였고 어렵사리 이루어 낸 노사정대표자회의의 결실이 헛되지 않도록 하기 위해 노사정 주체들은 더욱 더 5월 내 법안 처리를 위해 최선을 다하는 모습을 보여야 했다. 여기에는 그렇게 함으로써 행여 법안이 5월 내에 통과되지 못한다고 해도 향후 장기화될 수 있는 법안 개정작업의 동력을 확보할 수 있다는 계산도 깔려 있었다.

2) 국회에 제출되는 법률안에는 크게 정부제출법률안과 의원발의법률안으로 나뉜다. 우리 위원회법 개정의 경우 정부 일방 주도가 아니라 노사정 합의정신이 그 바탕에 깔려 있고, 또 정부제출법률안의 경우에는 법률안 발의를 위해 거쳐야 할 과정이 길고 복잡하기 때문에 그 절차에 있어서는 더 간소한 의원발의법률안의 형식을 빌려 입법에 소요되는 기간을 단축시키고자 하였다.

법안의 신속한 처리를 위해서 몇 가지 활동에 집중하기로 했다. 이것은 입법과정이 정치과정을 포함하고 있다는 점, 입법참여자의 상호작용이 끊임없이 일어난다는 입법과정에 대한 철저한 이해가 그 바탕이 되었다고 볼 수 있다. 간단히 소개하면 다음과 같다.

첫째, 발의과정에서부터 환노위 4당 간사들의 참여가 필요하므로 이들을 적극적으로 설득한다. 둘째, 환노위 법안심사과정이 가장 중요하므로 여·야 환노위 의원실에 법안의 취지와 내용을 설명하고 초당적 협력을 유도한다. 셋째, 발의 및 법안심사의 과정과 기간을 단축시키기 위해 최선을 다한다. 넷째, 환노위·법사위에서의 심사를 원활히 하기 위해 두 위원회의 전문위원 검토보고서에서의 긍정적 검토결과를 끌어낸다.

〈표〉 경제사회발전노사정위원회법 개정 관련 경과

일 시	경 과
1.31	〈제1차 노사정대표자회의〉 사회적 대화기구 개편방안을 노사정대표자회의의 주요 논의의제로 한다는 데 합의
4.23	〈제3차 노사정대표자회의〉 사회적 대화기구 개편방안 최종 합의
4.24 ~ 4.27	국회 환노위 위원장실, 환노위 의원실, 환노위 전문위원입법조사관실, 민주당·한국당 원내대표실 등 방문 및 법안 개정취지내용 등 설명
5.4	국회의장 초청 노사정 대표자 간담회
5.10	경제사회발전노사정위원회법 전부개정안 발의(대표발의자 홍영표 의원 등 67명 공동발의 - 환노위 여야 간사를 포함한 위원 전원 공동발의 참여)
5.15	환노위 간사단회의 : 5. 16. 환노위 전체회의 위원회법 개정안 상정, 5. 21. 고용노동소위 심사, 환노위 전체회의 의결 등으로 의사일정 합의
5.17	국회 토론회 「새로운 사회적 대화의 시작과 의미」 공동 개최(국회 환노위 + 노사정대표자회의의 참여 주체 공동)
5.21	국회 환노위 고용노동소위 의결
5.25	국회 환노위 전체회의 의결
5.28	국회 법사위 전체회의 의결, 국회 본회의 의결

위원회법 개정과정의 의의와 시사점

현재(6. 9.) 기준으로 20대 국회 기간 중 국회에 제출된 법률안의 처리율을 보면 26.1%에 불과하다.³⁾ 그런데 우리 위원회법은 발의부터 국회 본회의 의결까지 18일이 소요됐다.

법안이 발의되던 5. 10.에도 5월 임시국회 개최 여부는 불투명했다. 그런데 어떻게 이런 일이 가능했을까. 물론 대표발의자를 환노위 위원장으로 하여 가장 효율적인 발의가 이루어졌다는 점, 환노위 4당 간사들을 포함하여 환노위 의원 전부가 발의에 참여하여 환노위 심사에서 유리한 상황이 형성되었다는 점, 국회의장과의 간담회·환노위와 노사정 주체들이 공동주최한 토론회 개최 등을 통해 여론 환기와 입법과정 단축작업이 이루어졌다는 점, 법안 심사를 원활히 하기 위해 환노위와 법사위 의원실·전문위원 등에 대해 법안 취지 및 내용에 대한 적극적인 설명 등을 해왔다는 점 등 입법과정 전반에 대한 섬세한 대응이 있었기 때문에 신속하게 법안이 통과된 것이기도 하지만, 무엇보다 중요한 입법 동력은 노·사·정 모두가 뜻을 모아 우리 위원회법 개정에 합의를 했고 개정을 위해 노력했었다는 데에 있다.

그리고 우리 위원회법 개정과정은 일반적인 노동관계법의 입법참여자의 상호작용과는 다른 흐름을 보였다. 앞서 기술했다시피 입법과정 특히 노동관계법의 입법과정은 명확히 입장을 달리하는 입법참여자의 상호작용이 아주 활발히 이루어지는 영역이다. 그런데 우리 위원회법 개정에서는 완전히 달랐다. 이것 역시 노사정대표자회의 합의의 효과이다. 이는 문재인 대통령의 대선공약사항인 한국형 사회적 대화에 대한 정치적 이해관계의 차이로 인해 여·야 정당을 비롯한 정치권의 개입이 우리 위원회법 개정과정에서도 일어났으나 그 영향이 최소화되는 결과로도 이어졌다.

그간 노사정위원회나 노사정대표자회의의 합의는 그 이행을 위해 법률 개정으로 이어지는 경우가 많았다. 그런데 실제 법률 개정과정에서는 각 주체들의 이해관계에 따라 ‘합의 따로,

3) 법률안 처리율은 법률안 발의건수 중 법률에 반영된 법률안의 비율로 구했다. 참고로 19대 국회에서는 법률안 처리율이 41.7%, 18대 국회 44.4%, 17대 국회 50.4%였다. 제출되는 법률안 중 절반 이상이 법률에 반영되지 않고 있는 것이다. 또 일정한 기준이나 계산방식이 정해져 있는 것은 아니나 일반적으로 국회의원실 관계자들이 법안 처리에 소요되는 기간을 적어도 6개월 또는 그 이상으로 예상하여 입법작업을 하는 경우가 많다는 점을 감안할 때 우리 위원회법 개정안은 그 처리기간 또한 아주 짧았다고 할 수 있다.

법률 따로라는 식의 태도를 보이는 모습이 자주 관찰되곤 했다. 노사정 간의 합의 때와는 다른 정당·정치권·언론기관 등 다양한 입법참여자가 입법과정에서 상호작용을 펼쳤기 때문이다. 즉 노사정 합의의 결과가 다른 변수들에 의해서 왜곡되는 현상이 일어나는 것이다. 그러나 이번에는 달랐다. 법률 개정을 위한 합의에 있어 주체들은 신중했고, 개정과정에서 다른 이해관계의 목소리를 내지 않았다. 5월, 우리 위원회법 개정과정은 ‘사회적 대화’의 가치와 의미를 되새기게 해주는 기회를 우리들에게 주었다.

| 경제사회노동위원회법 해제 |

경제사회발전노사정위원회법 무엇을, 왜 바꾸려 하나? 어떤 효과를 기대하나?

박명준 수석전문위원

1. 문제의식: 개정의 취지

우리가 성취한 민주주의를 경제와 일터의 영역에서 보다 심화 내지
실질화시키기 위하여

촛불혁명의 민심에서 드러난 바, 우리 사회의 민주주의의 질적인 도약과 실질화를 위해서는 경제와 일터의 영역에서 민주적 의사결정과 이해대변의 기제가 발전해야 하며, 경제와 일터의 민주주의 심화를 위한 기초 수단으로 생각할 수 있는 것이 바로 사회적 대화(social dialogue)로, 이는 기업, 산업, 지역노동시장, 국가의 노동사회복지정책의 의사결정과 관련한 영역에서 당사자인 일하는 사람들의 참여 기회의 보편적 증진을 의미한다.

그동안 한국에서 사회적 대화는 공식적인 중앙수준의 사회적 대화기구인 노사정위원회를 필두로 해서 노사협의회, 최저임금위원회 등 다양한 제도적 공간들에서 전개되어 왔으나, 사회적 대화의 보편화 및 실질화를 구현하는 데에는 매우 미흡했다. 이 문제들을 해결함에 있어, 기존의 가장 핵심적인 사회적 대화기구인 노사정위원회를 대체할 새로운 사회적 대화기구를, 명실상부 핵심적인 이해당사자들의 참여와 주도를 통해 구축하는 작업은 결정적인 의미를 지닐 수 있다.

양극화 해결 등 사회통합을 위한 특단의 조치 강구가 절실한 가운데, 이를 사회적 대화의 활성화를 통해 해결해야 할 필요에 부합키 위하여

한국의 경제사회체제 특히 노동시장은 양극화 내지 이중구조화의 분열상을 보이고 있으며, 세대, 성, 지역, 기업규모, 고용형태 등을 중심으로 한 악성 불평등 현상이 사회 전반적으로 구조화되어 있는 상태이다. 이러한 문제는 사회적 재생산을 가로막고 후속세대들의 건강한 사회구성원으로서의 성장을 가로 막는 사회문제로, 이러한 상태가 지속될 경우 심각한 사회적 갈등의 소지를 품고 있다. 기존의 조직화된 주체들을 중심으로 한 ‘노사정’ 간의 사회적 대화만으로는 그 규모가 지속적으로 확대되어 온 조직화되지 못한 경제사회주체들이 사회적 대화에서 소외되는 결과를 초래할 수 있다.

따라서 참여주체를 사회적 약자들까지 확대시키고, 이해구도(interest constellation)의 조정을 통해 사회통합의 실질화와 획기적인 불평등 해소를 도모할 사회적 대화가 절실한 상황이다. 새로운 사회적 대화기구는 이러한 목표를 달성하도록 구성될 필요가 있으며, 궁극에 이른바 ‘포용적 성장(inclusive growth)’과 ‘노동존중사회’의 기본 가치를 사회 전반적으로 함양해 가는 데 기여할 수 있다.

기존의 사회적 대화기구가 시대적 소명을 다 했다는 일부 경제사회주체들의 판단과 사회적 대화체제의 실질적 개혁을 향한 강한 요구에 부응하기 위하여

사회적 대화가 필요하나, 기존 노사정위원회의 틀에서 수행하는 것은 현재 요구되는 시대적 개혁요구를 충분히 담기 힘들다는 의견이 일각에서 강하게 대두되었다. 대표적으로 사회적 대화의 핵심 주체 중 하나인 민주노총은 노사정위원회라고 하는 제도적 틀에 대해서 강력한 유감 내지 반감을 표출해 왔다.

노사정위원회의 긍정성도 있으나, 기본적으로 신자유주의 시대에 ‘노동의 양보’를 이끌어 내기 위한 목표 속에서 탄생해 기능했다는 이미지가 있고, 정부가 주도하면서 경직되게 그것을 이끌어 왔다는 비판이 존재한다. 사회적 대화의 실질화를 도모하고 기존의 노사정위원회

체제의 한계를 극복하기 위해서는 - 민주노총이 역설하는 - 이러한 문제제기를 경청하고 수용할 필요성이 컸다. 무엇보다 기존의 노사정위원회가 제도화되는 과정에서 민주노총은 공식적인 참여를 거부하였기 때문에, 민주노총까지 인정할 수 있는 사회적 대화기구의 제도적 기반을 새롭게 마련하는 것은 향후 해당 기구를 중심으로 해서 전개될 사회적 대화의 권위와 정당성을 실질화하기 위하여 매우 중요한 요소라 하지 않을 수 없다.

2. 경과: 개정안은 어떻게 만들어졌나?

역사적 배경: 기존의 사회적 대화 체제의 성립과 진화

주지하듯이 한국에서 사회적 대화체제의 성립은 1990년대에 다양한 맹아적 실천들을 통해 개시되었으나, 그것이 본격적으로 제도화된 것은 현재까지 핵심적인 사회적 대화기구라고 할 수 있는 노사정위원회가 태어나고, 그것에 대한 별도의 제도적 기반인 노사정위원회법이 제정됨을 통해 이루어졌다고 할 수 있다.

노사정위원회법은 1998년 초 외환위기의 한가운데에서 임의로 탄생했던 노사정위원회를 제도화시켜 가는 과정에서 1999년에 제정되었고, 이후 한국 사회적 대화 체제의 핵심적인 제도적 기반으로 자리 잡게 되었다.

노사정위원회 경과

- ▷ 1998년 1월 15일 제1기 노사정위원회 출범
- ▷ 1998년 2월 6일 「경제위기 극복을 위한 사회협약」(90개항) 체결
- ▷ 1998년 3월 28일 「노사정위원회규정」(대통령령) 제정
- ▷ 1998년 6월 3일 제2기 노사정위원회 출범
- ▷ 1999년 5월 24일 「노사정위원회의설치및운영등에관한법률」 제정
- ▷ 1999년 9월 1일 제3기 노사정위원회 출범
- ▷ 2004년 2월 10일 「일자리만들기 사회협약」(55개항) 체결
- ▷ 2007년 1월 26일 「경제사회발전노사정위원회법」 개정 (동년 4월 27일 시행)

- ▷ 2007년 4월 27일 제4기 노사정위원회 출범
- ▷ 2009년 2월 23일 「경제위기 극복을 위한 노사민정 합의문(전문 및 64개항) 체결
- ▷ 2013년 3월 경제사회발전노사정위원회법 개정 시도 (일부법률개정안들 국회제출)
- ▷ 해당 시도의 좌절 후 현재에 이름
- ▷ 2015년 9월 15일 이른바 '9.15 대타협' 사회협약 체결
- ▷ 이후 입법과정의 파행으로 한국노총이 합의를 파기하고 노사정위에서 탈퇴
- ▷ 이후 현재까지 노사정위원회 회의체는 가동 중단 상태 유지

과거 노무현 정부 시기에 노사정위원회의 기능을 활성화하기 위하여 민주노총이 참여하는 노사정대표자회의를 발족시켜 노사정위원회법의 부분개정을 시도하였고, 그 결과로 법 개정이 이루어져 2007년 4월에 경제사회발전노사정위원회(4기 노사정위)가 출범했다.

그러나 정작 민주노총은 1998년 말에 노사정위를 탈퇴한 후 노사정위원회로의 참가를 거부해 왔고, 한국노총도 노사정위원회에 참석과 탈퇴를 반복하는 등 노사정위원회는 잦은 파행을 겪어 왔다.

박근혜 정부 출범 이후 사회적 대화기구를 활성화시켜 보려는 노력이 일면서 2013년에 노사정위법의 개정을 시도한 바 있으나, 제대로 결실을 맺지 못했다.

지난 2015년 이른바 '9.15 대타협'을 통해 사회협약이 체결되었으나, 그 이행과정에서의 파행으로 인해 협약은 파기되었고, 한국노총마저 노사정위를 탈퇴하여 오늘에 이르게 되었다.

정치환경의 변화와 '새로운 사회적 대화체제'의 시작:

문재인 정부 출범, 노사정위원회 사무처의 재출범 및 노사정대표자회의의 출범

문재인 대통령 후보시절 공약과 대통령 당선 후 국정과제로 정립(2017년 상반기)

후보공약에 한국형 사회적 대화기구의 구축을 통하여 노동존중사회 기본계획을 수립하는

방안을 명시하였다. 국정과제(63번)에 이를 재차 확인하고 그 실현을 향해 정부는 매진하고 있다. (“노사정 사회적 대화로 노동존중사회 기본계획을 2018년에 수립”)

새로운 사회적 대화체제 설계 개시(2017년 하반기)

2017년 8월 노사정위원회 위원장으로 노동계의 리더인 문성현 위원장이 취임하면서 노사정위원회 사무처를 재구성해 가기 시작했다. 국정과제의 실현을 염두에 두고, 사회적 대화체제의 새로운 구조화를 모색했다. 2017년 말에 연구용역 발주, 연구회 구성 등을 도모하면서, 새로운 사회적 대화기구에 관한 국제토론회를 개최하고, 노동존중사회에 대한 심도 있는 간학제적 연구도 도모하였다.

노사정위원회 사무처(전문위원실)를 중심으로 새로운 사회적 대화기구의 구성을 놓고 점검해야 할 핵심적인 쟁점들에 관하여 정리하고, 노동존중사회의 실현을 위한 사회적 대화의 기본계획을 설계했다.

2017년 말, 8자회담(한국노총), 신8자회담(민주노총) 등을 제시하며 노동계가 나서서 사회적 대화체제의 재구성을 정부와 재계에 제안했다.

새로운 사회적 대화체제 개시(2018년 1월)

2018년 1월 11일 문성현 위원장이 ‘노사정대표자회의’를 소집했다. 민주노총까지 포함하여 6자가 참여하는 제1차 노사정대표자회의를 개최하였으며, 노사정위원회의 한계를 극복하는 새로운 사회적 대화기구의 공동설계를 최우선에 두고 향후 노사정대표자회의를 작동해 갈 것을 결의했다. 즉, 노사정대표자회의가 사회적 대화기구를 새롭게 디자인하는 사회적 대화를 전개해 가는, 임시적이나 사회적 공신력을 갖는 장으로 기능할 것을 출범부터 결의한 것이다.

〈1차 노사정대표자회의의 합의문 중에서〉

노사정대표자회의에서는 사회적 대화기구 개편 방안, 사회적 대화기구에서 논의할 의제의 선정, 업종별 협의회의 설치 운영에 관한 사항, 그 밖에 노사정 대표자가 결정하는 사항을 논의하기로 하였다. 노사정대표자회의의 효율적 운영을 위하여 노사정의 부대표급으로 운영위원회를 구성하고, 실무협의회를 통해 실무와 정책 지원을 담당하기로 하였다.

- 2018. 1. 31.

노사정대표자회의의 기능적 성격은 두 가지로 정리할 수 있는데, 하나는 새로운 사회적 대화기구를 설계하는 설계자로서의 기능이고, 다른 하나는 새로운 사회적 대화 자체를 그 안에서 시작하고 전개하여 새로운 사회적 대화기구에서 담을 내용을 미리 인큐베이팅(incubating)해 가는 장으로서의 위상이다. 이는 사실상 기존의 노사정위원회 회의체의 기능을 대체한 것이라고 볼 수 있으며, 대표자회의를 통해 적어도 노사정 핵심주체들은 이미 새로운 사회적 대화체제의 복원을 실질적으로 시작한 것이라고 볼 수 있다.

사회적 대화기구 개편을 위한 사회적 대화의 전개(2018년 2~4월)

1.31 1차 대표자회의 이후 약 50여 일간 새로운 사회적 대화기구의 기능과 구성을 놓고 심도 깊은 사회적 대화를 전개(실무위, 운영위, 대표자회의 3층 구조)하였고, 2차(4.3), 3차(4.23) 대표자회의를 거치면서 사회적 대화기구의 상에 대한 진지한 논의와 합의를 심화시켰다.

1차 대표자회의(1.31) 이후 2차 대표자회의(4.3)까지

노사정위원회 사무처에서 구성한 개편을 위한 논의의 핵심 쟁점사항들을 공유하면서 노사대표단체들은 모두 내부적인 논의를 통해 새로운 개편안에 필요한 요구사항과 2월에 노사정위에서 구축한 쟁점안을 놓고 2~3월 2개월간 명칭, 참여주체 확대문제, 의결방식 등에 관하여 실무협의회와 운영위원회를 거치면서 합의와 미합의 사항들을 정립하였다. 4.3 2차 대표

자회의를 통해 다음의 사항들을 의결하였다.

〈2차 노사정대표자회의 합의문 중에서〉

사회적 대화기구의 개편과 관련해서는

- 사회적 대화기구의 명칭은 '경제사회노동위원회'로 의견 접근하였다.
- 사회적 대화기구는 노사 중심성을 기반으로 하자는 데 의견 접근이 있었다.
- 청년, 여성, 비정규직 및 중견기업, 중소기업, 소상공인 등으로 참여주체를 확대하여 우리 사회의 다양한 목소리를 반영할 수 있도록 한다는 데 의견 접근이 있었다.
- '가칭'미조직 취약계층 관련 위원회'를 사회적 대화기구 내에 구성하여 청년, 여성, 비정규직 등 새로운 참여주체들이 스스로 의제를 개발하고 정책을 제안할 수 있도록 한다는 데 의견 접근이 있었다.
- 의제별, 산업(업종)별 및 지역별 대화체제를 강화한다.
- 사무처의 독립성과 전문성을 강화한다.

그리고 합의사항이 반영된 경제사회발전노사정위원회법 개정안을 국회에 제출하여 빠른 시일 내에 개정될 수 있도록 노사정은 적극 노력하기로 하였다.

2018. 4. 3.

2차 대표자회의(4.3) 이후 3차 대표자회의(4.23)까지

2차 대표자회의에서 잠정적으로 정립한 내용들을 최종적으로 확정하는 과정에서 노동계는 노동계대로 경영계는 경영계대로 자신들의 공동의 방안을 마련해 실무협의회를 재개하였다.

특히 각자의 요구사항들을 법률개정안의 형식에 담아내기 위한 노력을 전개하며 사회적 대화를 진행하였고, 4.23 3차 대표자회의를 통해 다음의 사항들을 의결하였다.

〈3차 노사정대표자회의 합의문 중에서〉

사회적 대화기구 개편방안과 관련하여,

- ① 명칭은 '경제사회노동위원회'로 한다.
- ② 경제사회노동위원회는 노동자대표 5명(한국노총, 민주노총, 청년, 여성, 비정규직 대표), 사용자대표 5명(경총, 대한상의, 중소기업, 중견기업, 소상공인 대표), 정부대표 2명(기획재정부 장관, 고용노동부 장관), 사회적 대화기구 대표 2명(경제사회노동위원회 위원장, 상임위원), 공익대표 4명 등 총 18명으로 확대한다.
 ※ (기존) 10명 → (개선) 18명
 ※ 필요시 산업통상자원부 장관, 보건복지부 장관 등 관계 행정기관의 장을 특별위원으로 위촉
- ③ 사회 각 계층이 직접 참여하여 의제 개발, 정책 제안 등을 위한 위원회를 구성할 수 있도록 하고, 비정규직위원회, 여성위원회 및 청년위원회를 우선 설치하기로 하였다.
- ④ 현행 상무위원회는 운영위원회로 명칭을 변경하고, 노사정 위원으로만 구성하여 노사 중심의 협의 기능을 강화한다.
 ※ (기존) 상임위원 + 노5 + 사5 + 정2 + 공익2 → (개선) 상임위원 + 노2 + 사2 + 정2
- ⑤ 지역별 대화체제 활성화를 위한 지원 기능과 사무처의 전문성을 강화한다.

노사정 대표자들은 위와 같은 합의 내용을 반영한 새로운 '경제사회노동위원회법'을 마련, 조속한 시일 내에 입법될 수 있도록 공동의 노력을 최대한 경주하기로 하였다.

2018. 4. 23.

3. 핵심 개정사항의 내용과 의미: 무엇을 왜 바꾸려 하나?

기구의 명칭변경: 무엇을 바꾸었나?

(1조 목적) 사회적 대화기구의 명칭을 “...경제사회발전노사정위원회...”에서 “...경제사회노동위원회...”로 변경

왜 바꾸었나?

노사정위원회 → 경제사회발전노사정위원회 → 경제사회노동위원회

그간의 명칭 변경에는 한국 사회적 대화와 사회적 대화기구의 기능상 진화의 의미가 담겨 있다. 당초 노사정위원회는 이른바 삼자주의(tripartism)의 파트너십과 성립에 초점을 두었고, 경제사회발전노사정위원회의 경우 노사정 삼자간 파트너십을 공고화함과 동시에 2000년 대부터 새롭게 요구되어 온 우리 사회의 경제발전 및 사회발전에 사회적 대화가 이바지하게 하는 방향성을 명시화한 것이라고 볼 수 있다.

경제사회노동위원회라고 하는 명칭은 노사정대표자회의에서의 논의 과정에서 민주노총이 제기한 사회노동위원회와 그 외 다른 5주체가 합의를 본 경제사회위원회의 말하자면 합집합이라고 볼 수 있다. 애초에 경영계는 노사정위원회 명칭 유지를 제안하였고, 경제사회위원회는 한국노총이 제기했던 방안이다. 그러나 민주노총은 노동 중심성이라고 하는 가치를 더욱 더 강조하며 ‘노동’이 반드시 새로운 사회적 대화기구의 명칭에 명시되어야 함을 주장했다. 반면 다른 주체들은 노동에 국한되기보다는 보다 폭넓고 보편적인 의제들을 다루는 기구로 새로운 사회적 대화기구의 위상을 삼는 것이 중요하다고 하는 문제의식을 지녔었다. 결과적으로 제2차 대표자회의(4.3)에서 두 안을 놓고 논쟁이 전개되다가 한국노총의 김주영 위원장이 양자를 통합해 경제사회노동위원회로 하자고 제안을 한 것을 당시 대표자들 모두가 수용하면서 경제사회노동위원회라고 하는 명칭이 탄생하게 되었다.

유연한 협의기구로서의 위상 확립: 무엇을 바꾸었나?

(3조 위원회의 설치 및 기능) 위원회 기능 중 “위원회에서 의결된 사항의 이행방안에 관한 사항” 삭제

(4조 위원회의 구성 및 운영) 공익위원 선출방식 관련 기존 순차배제 방식을 없애고, “전국적 규모의 총연합단체인 노동단체와 전국적 규모의 사용자 단체의 의견을 들어 위원장이 제청하고 대통령이 위촉” 하도록 변경

왜 바꾸었나?

새로운 사회적 대화기구의 문제의식은 기구의 제도적 경직성을 탈피하고 암묵적으로 합의를 강요하는 ‘절차주의’의 폐해를 극복하자는 것에 있다. 이에 경제사회노동위원회는 기존의 노사정위원회법에 존재했던 세밀한 의결과정 및 위원선임절차의 경직된 조항들을 삭제했다. 이를 통해 합의의 압박에서 벗어나 보다 충실한 협의(concertation)가 중심이 되어 기구가 이루어질 수 있도록 하자는 취지이다. 여기에는 사회적 대화의 선진국일수록 사회적 대화기구가 존재하지 않거나 있어도 기구 자체가 경직적으로 운영되어지지 않는다고 하는 통찰도 담겨져 있다.

그렇다고 모든 의결자체를 없앤 것은 아니며, 합의에 도달한 사항에 대해서는 2/3 참석, 2/3 동의라고 하는 사실상 전원합의에 해당하는 기준을 설정해 두고 있다. 이는 기존의 1/2 참석요건을 보다 더 강화시킨 것으로 협의기구에서 창출한 합의의 사회적 무게와 의미를 진작시키려는 의도다.

참여주체의 확대: 무엇을 바꾸었나?

(1조 목적) 기존의 “근로자와 사용자 및 정부가”로 명시된 목적의 주체를 “근로자, 사용자, 정부 등 경제, 사회주체가”로 변경

이후 다양한 조항들에서 노사정이라고 하는 명칭 대신 “경제사회주체”라는 표현 사용

(4조 위원회의 구성 및 운영) 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원, 공익을 대표하는 위원을 기존에 각각 2명씩 두었던 것을 새 법에서는 5명, 5명, 4명으로 도합 8명 늘림. 이로써 총 10인으로 구성되었던 노사정위원회 위원을 경제사회노동위원회에서는 18인으로 대폭 확대

왜 바꾸었나?

“노사정”이라고 하는 타이틀을 과감하게 제거하여 새로운 사회적 대화가 개방성을 지향한다는 것을 강조한다.

이는 극심한 사회양극화의 문제를 단지 기존의 시장권력의 삼주체인 노사정의 폐쇄적 논의 틀만이 아니라 약자들까지 대화의 주체로 호명하는 쪽으로 가야 한다는 의지를 개혁적으로 합의한 것으로 볼 수 있다.

의제의 확대: 무엇을 바꾸었나?

(1조 목적) “산업평화를 도모하고”라고 하는 표현을 삭제하고 대신 “사회양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며”라고 변경

(3조 위원회의 설치 및 기능) 위원회 협의 사항을 기존 “근로자의 고용안정과 근로조건 등에 관한 노동 정책 및 이에 중대한 영향을 미치는 산업경제 및 사회 정책에 관한 사항”에서 “고용노동 정책 및 이와 관련된 제반 산업경제복지 및 사회 정책 등에 관한 사항”으로 확대

왜 바꾸었나?

노사정위원회가 90년대 후반 우리 사회의 핵심적인 사회갈등인 노사갈등의 해결을 지향하고 산업평화를 도모하는 것에 그 목표를 두었다면 경제사회노동위원회는 2010년대 후반 한국 사회의 핵심문제인 사회양극화의 해소를 그 핵심적인 지향점으로 삼는다는 의미를 부각시키고자 한다.

경제사회노동위원회는 사회적 대화에 노동의제의 기본중심성을 유지하면서, 경제정책과 사회정책의 넓은 영역으로까지 포괄한다는 의미를 지니고 있다.

특히 사회정책 이외에도 복지정책을 언급한 것은 새로운 시대에 새로운 복지정책의 강화가 필요함을 역설한 것이라고 볼 수 있다. (참고로 사회정책은 사회문제의 해결과 관련한 보다 넓은 의미의 정책적 수단이고, 복지정책은 그 중에서도 특히 사회적 약자들과 사회적 위험과 관련한 정책들임)

노사 중심성의 원칙: 무엇을 바꾸었나?

(2조 참여주체의 책무) 참여주체에게 “독립하여 자율적으로” 협의에 임하도록 함

(8조 운영위원회) 기존 상무위원회를 운영위원회로 변경하고, 위원 구성도 기존 20명 이내에서 10명 이내의 위원으로 구성운영하여 신속한 의사결정 도모

(10조 의제개발·조정위원회) 운영위원회 산하에 “의제개발·조정위원회”를 두고, 상임위원이 위원장 겸직, 신설

왜 바꾸었나?

“독립하여 자율적으로”는 상식적인 표현일 수 있으나, 기존의 노사정위원회의 운영관행에서 일부 그렇지 않았던 적이 있다고 하는 비판적인 인식이 가미된 것이다. 기존의 상무위원회는 사실상 그 역할이 미비했던 바, 경제사회노동위원회에서는 운영위원회를 두어 그 기능을 실질적으로 활성화시킬 계획이다.

운영위원회의 설치와 활성화는 본위원회에서의 의결 이전에 사회적 대화의 실질화를 충실히 도모하려는 것이며, 그것을 보조하기 위하여 의제개발·조정위원회도 설치한다. 운영위원회를 실질화하고, 의제개발·조정위원회를 설치한 것은 위원회의 운영이 탑다운의 방식이 아니라, 노사가 적극적으로 참여하고 주도하는 실질적인 민주적 장의 창출을 통해 사회적 대화기구가 체계적으로 운영되도록 하자는 취지이다.

이는 현재 노사정대표자회의를 통해 구현되고 있는 긍정적 관행을 경제사회노동위원회에 이식시켜 노사가 중심이 되어 체계적인 사회적 대화를 계속 전개해 가자는 의미가 담겨 있다.

다면적, 다층적 사회적 대화 활성화 지향: 무엇을 바꾸었나?

(10조 의제별업종별 위원회) 의제별업종별 위원회를 ... 둘 수 있다 → “둔다” 로 변경

(19조 지역별 사회적 대화) 위원회는 지역 내 근로자, 사용자 및 주민과 지방자치단체 사이의 사회적 대화 활성화를 위하여 필요한 지원을 할 수 있음

(11조 특별위원회1) 위원회는 긴급한 현안에 대응하기 위해 특별위원회를 운영위원회에 둘 수 있도록 근거 신설

(11조 특별위원회2) 위원회는 사회 각 계층이 의제 개발, 정책 제언 및 필요한 경우 위원회에 의안 상정을 요청할 수 있도록 운영위원회에 관련 위원회를 둘 수 있도록 근거 신설

왜 바꾸었나?

업종별 위원회의 경우 기존에 “둘 수 있다”라고 하는 약한 규정 하에서 사실상 개최되지 못하였던 과거의 경험에 대한 성찰 하에서 상시적으로 존재하도록 하는 의미에서 “둔다”라고 명시한다.

지역별 사회적 대화 활성화 지원은 기존의 규정이 “지역노사정협의체”라고 하는 조직구성체의 결성에 초점이 있으면서 사실상 노사관계발전지원법에 따라 지역노사민정협의체가 활성화되면서 그 의미가 유명무실화된 상황을 성찰하고, 오히려 지역에서의 의미 있는 시도들을 촉발시키고 강화시키는 “실질적 지원”을 전개하는 방식으로 경제사회위원회가 기능을 해야 한다는 문제의식을 갖고 있다.

특별위원회는 현안과 관련한 특수한 의제들을 경제사회노동위원회가 다루어야 한다고 하

는 문제의식의 발로이다. 모든 현안을 다 위원회가 다루는 것이 버겁더라도 구조조정의 원칙 정립을 비롯한 특수한 현안들에 대해서는 정해진 기간 동안 핵심적인 논의를 통해 갈등예방과 해결의 기회를 도모하는 데에 위원회가 기여할 수 있을 만큼 기여하자는 목적이다.

이른바 ‘계층별 위원회’는 조직화되지 않은 취약노동자들이 자신들을 위한 의제를 개발할 수 있는 기회를 부여 받고, 그를 매개로 사회적 대화에 참여하는 기회를 향유하자는 취지이다.

계층별 위원회의 경우, 어떠한 원리에 따라 참여주체를 선정하고 위원회를 꾸려가야 할지에 관해서는 다양한 방안을 모색할 수 있다. 다만, 기존의 노동조합 대표가 추가적인 3인의 노동측 본위원회 참여자의 선정에 결정적인 역할을 행할 권한을 부여 받는 바, 초기의 경우 계층별 위원회의 위원장과 본위원회 참여자는 일치가 될 필요가 있고, 해당 위원장이 중심이 되고 위원회의 사무처가 중심이 되어 계층별 위원회의 참여자 선정과 운영방식을 결정하는 것이 타당하다는 판단이 합리적이라고 볼 수 있다.

이와 관련해서 경직된 규정을 미리 정하기보다 어떠한 목적을 갖고 해당 위원회가 작동하도록 할 것인지에 관한 로드맵이 필요하며, 이를 위해서는 보다 심도 있는 준비작업을 수행할 필요가 있다.

4. 개정의 의의와 기대효과

개정의 의의 = 새로 출범할 경제사회노동위원회 체제의 의미

현재 제출되는 개정안과 같은 내용을 통해 구성될 경제사회노동위원회는 과거 노사정위원회 시대의 한계를 극복하여 대한민국이 국민소득 3만 불 시대의 민주적 시장경제가 꽃피는 노동존중의 나라로 전환되어 가는 통로(channel)이자 교각(bridge)으로서의 역할을 할 것으로 기대된다.

촛불이후의 실질적 민주주의의 심화와 양극화 및 불평등체제의 해소를 위한 사회적 소통

및 이해조정 활성화에 새로운 사회적 대화기구가 크게 기여할 것으로 기대된다.

민주노총까지 적극적으로 참여하여 구성해 낸 최초의 사회적 대화기구로, 그간 형식적 제도화에 그쳐 왔던 노사정위원회의 한계를 극복해 내고 명실상부 사회적 정당성을 지닌 사회적 대화기구의 실질적 제도화를 구현한 것이라고 볼 수 있다. 이는 87년 이후 민주화의 30년간의 여정이 만들어 낸 값진 성과다.

기대효과: 사회적 대화체제의 새로운 목표 구현

이른바 노사정위체제를 과거로 하고, 그 공을 계승하고 과를 극복한 새로운 성격과 지향을 갖는 사회적 대화체제를 만들어, 궁극에 노동존중사회와 포용적 노동체제를 우리 사회에 구현해 간다는 의미다. 포용적 노동체제는 결과로서의 포용성과 과정에서의 포용성 두 측면 모두에서 구현되어야 할 것이다.

결과로서의 포용성

기존의 노사정위원회체제가 이른바 '신자유주의 시대'에의 적응이 목표였고, 그 결과 불평등을 초래했다면, 새로운 경제사회노동위원회체제는 불평등을 극복하고 포용성장을 이루는 목표를 암묵적, 명시적으로 지니는 것이다.

과정으로서의 포괄성

포용적 노동체제를 만들어 가기 위해서는 다양한 경제사회주체들, 특히 시장의 약자들, 그 중에서도 미조직, 취약노동층을 사회적 대화체제에 참여시키는 것이 필요한 바, 경제사회노동위원회는 이를 실현해 갈 것이다.

새로운 균형

궁극에 경제의 영역에서의 민주적 질서를 보다 폭넓게 구현해 가는 효과를 거둘 수 있을 것이며, 이는 국가-경제-노동관계의 균형적 재정립을 의미한다.

5. 향후 전망

‘노사정대표자회의 체제’ 하에서 이미 시작된 사회적 대화

전술한 대로 1월 31일에 출범한 노사정대표자회의는 새로운 사회적 대화기구(경제사회노동위원회)를 설계하는 역할뿐 아니라, 이미 그 자체로 하나의 과도기적인 사회적 대화기구로서의 역할을 수행하고 있다. 이미 1, 2, 3차 회의를 거치면서 대표자회의 스스로 그러한 역할과 위상을 합의해 두고 심화시켜 왔으며, 의제별 위원회의 구성 시도 및 연구회의 활성화는 1차 대표자회의에서는 5개의 핵심적인 주제들을 향후 사회적 대화를 통해 다루어 나갈 것을 결의했다.

이후의 사회적 대화에서는 이를 준거로 의제별 위원회를 구축해 나가고 있다.

〈1차 대표자회의 합의문 중에서〉

노사정 대표자들은 사회적 대화를 복원하여 양질의 일자리 창출, 사회양극화 해소, 헌법에 보장된 노동 3권 보장, 4차 산업혁명과 저출산고령화 등 시대적 과제를 시급히 해결해야 한다는 데 인식을 같이 하였다.

2018. 1. 31.

3차 대표자회의에서는 최종적으로 4개 의제별 위원회를 향후 대표자회의 산하에서 가동하기로 합의했다.

이들은 5월에 준비위원회 체제를 거쳐 5월말부터 6월말 사이에 정식 위원회로 발족할 전망이다. (위원회별로 다소 속도의 차이가 있음)

또한 3차 대표자회의에서는 의제별 위원회뿐 아니라 연구회의 이름으로 일단 전문가들을 중심으로 하면서 노사도 참여하는 문제의식 공유를 위한 일종의 '의제배양형' 사회적 대화도 진행 중이다.

〈3차 대표자회의 합의문 중에서〉

의제별 위원회는, ■ 경제의 디지털 전환과 노동의 미래위원회, ■ 안전한 일터를 위한 산업안전 위원회, ■ 사회안전망 개선위원회, ■ '노사관계발전을 위한 법제도·관행 개선 위원회'를 5월부터 발족한다.

2018. 4. 23.

업종별 위원회의 경우 1차 대표자회의에서 설치를 결의한 이후 그간 노동계로부터 13개 업종에 업종별협의회의 설치신청제안이 들어온 상태이고 구성을 시도하고 있다.

〈3차 대표자회의 합의문 중에서〉

업종별 위원회는, 그간 제안된 해운·버스·운송·금융·공공·자동차·조선·민간서비스·보건·의료·건설·전자·제조 등의 산업 업종을 중심으로, 관련 노사정 간 논의를 통해 가까운 시일 내에 대표자회의를 통해 결정한다.

2018. 4. 23.

이들 가운데 버스·운송, 보건·의료, 공공·부문 등의 경우 우선적으로 업종별협의체의 구축 가능성이 매우 높은 상황으로 보인다.

현재 민주노총으로부터 2건의 특별위원회 설치요청이 들어와 있는 상황으로 이 가운데 구조조정의 패러다임 전환을 위한 특별위원회 등은 적극적으로 검토할 여지가 있다고 판단되어 모색 중이며, 공공·부문 비정규직 정규직화 특별위원회도 찬찬히 검토에 돌입하는 중이다.

지역 사회적 대화체제 활성화 강화방안과 미조직 취약층들의 자체적인 위원회의 구성을 위한 준비작업 역시 경제사회노동위원회의 사무처가 주도하여 모색해 가고 있는 상황이다.

미조직, 취약노동층의 상시적인 이해대변과 의제개발의 단위로 가칭 계층별 위원회의 구상을 도모하고 운영방안도 설계 중에 있으며, 대상주체들 및 관련자들과 논의해 가고 있다.

법 제정 이후:

노사정대표자회의의 해소와 경제사회노동위원회로의 자연스런 역할 이관

내용적으로나 정당성의 측면에서나 현재의 노사정대표자회의에서의 사회적 대화는 이미 상당한 정도 기본적인 위상을 확보해 두고 있는 상황이며, 여기에서 틀을 짓고 출범한 사회적 대화의 임시적인 구성체는 고스란히 경제사회노동위원회의 틀에 정확히 끼워 맞춰질 수 있을 것이다.

대표자회의의 체제 하에서 이미 시작된 노동존중사회를 향한 새로운 사회적 대화체제는 전면개정안의 입법이 완료되고 경제사회노동위원회라고 하는 새 집이 완공되어 참여주체들이 입주하게 되면, 보다 큰 힘을 받고 본격화될 수 있을 것으로 본다.

제도적 기반 심화 및 정교화의 과제

아직 법안에 담지는 않았으나, 시행령을 통해 구현할 사항으로 대표자회의에서 일정하게 정립해 둔 사항들이 존재한다. 대표적으로 사무처의 독립성과 전문성이다. (2차 노사정대표자회의 합의사항) 시행령과 시행규칙을 보다 체계적으로 만들어 내는 작업을 통해 경제사회노동위원회가 명실상부 새로운 시대를 이끄는 사회적 대화기구의 역할을 해야 한다.

경제사회노동위원회법

[시행 2018.6.12.] [법률 제15663호, 2018.6.12., 전부개정]

제1조(목적) 이 법은 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부가 신뢰와 협조를 바탕으로 고용노동 정책 및 이와 관련된 경제·사회 정책 등을 협의하고, 대통령의 자문 요청에 응하기 위하여 경제사회노동위원회를 설치하며, 그 기구 및 운영 등에 필요한 사항을 규정함으로써 사회 양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(참여주체의 책무) 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부는 서로에 대한 신뢰를 바탕으로 독립하여 자율적으로 성실하게 협의에 임하여야 하며, 그 결과를 최대한 존중하여야 한다.

제3조(위원회의 설치 및 기능)

- ① 경제사회노동위원회(이하 "위원회"라 한다)는 대통령 소속으로 둔다.
- ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 협의한다.
 1. 고용노동 정책 및 이와 관련된 산업·경제·복지 및 사회 정책 등에 관한 사항
 2. 노사관계 발전을 위한 제도·의식(意識) 및 관행의 개선에 관한 사항
 3. 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 간 협력 증진을 위한 사업의 지원 방안에 관한 사항
 4. 그 밖에 대통령이 자문하는 사항

제4조(위원회의 구성 및 운영)

- ① 위원회는 위원장 및 다음 각 호의 위원으로 구성한다.
 1. 상임위원 1명
 2. 근로자를 대표하는 위원 5명
 3. 사용자를 대표하는 위원 5명
 4. 정부를 대표하는 위원 2명
 5. 공익을 대표하는 위원 4명
- ② 위원장과 상임위원은 대통령이 위촉한다.
- ③ 근로자를 대표하는 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람을 대통령이 위촉한다.
 1. 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체 대표자
 2. 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체의 추천을 받아 위원장이 제청한 사람
- ④ 사용자를 대표하는 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람을 대통령이 위촉한다.
 1. 전국적 규모의 사용자단체 대표자
 2. 전국적 규모의 사용자단체의 추천을 받아 위원장이 제청한 사람
- ⑤ 정부를 대표하는 위원은 기획재정부장관과 고용노동부장관으로 한다.
- ⑥ 공익을 대표하는 위원은 고용노동·경제·사회 문제 등에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체와 전국적 규모의 사용자단체의 의견을 들어 위원장이 제청하고 대통령이 위촉한다.
- ⑦ 대통령은 제3조제2항에 따른 사항을 협의하기 위하여 필요한 경우에는 제1항에 따른 위원 외에 산업통상자원부장관, 보건복지부장관, 중소벤처기업부장관 등 관계 행정기관의 장을 특별위원으로 위촉할 수 있다.

- ⑧ 그 밖에 위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2018.9.13.] 제4조제8항

제5조(위원장 등의 직무)

- ① 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 업무를 총괄한다.
- ② 상임위원은 위원장을 보좌하며 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

제6조(위원의 임기)

- ① 위원장 및 위원은 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.
- ② 위원장 및 위원은 임기가 만료된 경우 후임자가 위촉될 때까지 계속 그 직무를 수행한다.

제7조(위원회의 회의)

- ① 위원장은 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.
- ② 위원회의 회의는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 소집한다.
 - 1. 대통령이 소집을 요구할 때
 - 2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구할 때
 - 3. 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정할 때
- ③ 위원회의 회의는 재적위원 3분의 2 이상의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.

- ④ 위원회가 제3항에 따른 의결을 할 때에는 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원 및 정부를 대표하는 위원 각 2분의 1 이상이 출석하여야 한다.

제8조(운영위원회)

- ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 처리하기 위하여 운영위원회를 둔다.
 1. 위원회 회의에 상정할 의안의 검토·조정
 2. 위원회로부터 위임받은 사항의 처리
 3. 그 밖에 위원회 활동의 지원
- ② 운영위원회는 운영위원장 1명을 포함한 10명 이내의 운영위원으로 구성하며, 운영위원장은 위원회의 상임위원이 겸임한다.
- ③ 운영위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 위원회의 위원장이 위촉한다.
 1. 전국적 규모의 총연합단체인 노동단체 대표자를 보좌하고 그 직무를 대행할 수 있는 사람
 2. 전국적 규모의 사용자단체 대표자를 보좌하고 그 직무를 대행할 수 있는 사람
 3. 관계 행정기관의 차관
- ④ 운영위원회에 관하여는 제6조, 제7조제1항·제3항 및 제4항을 준용한다. 이 경우 "위원장"은 "운영위원장"으로, "위원"은 "운영위원"으로, "위원회"는 "운영위원회"로 본다.
- ⑤ 그 밖에 운영위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2018.9.13.] 제8조제5항

제9조(의제별·업종별위원회)

- ① 위원회는 의제별·업종별위원회를 운영위원회에 둔다. 다만, 의제별·업종별위원회 각각의

존속기간은 최대 1년으로 하되, 필요한 경우 위원회의 의결로 연장할 수 있다.

- ② 의제별·업종별위원회의 위원장은 위원회의 위원장이 위촉한다.
- ③ 그 밖에 의제별·업종별위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2018.9.13.] 제9조제3항

제10조(의제개발·조정위원회)

- ① 위원회는 의제개발·조정위원회를 운영위원회에 둔다.
- ② 의제개발·조정위원회의 위원장은 상임위원이 겸임한다.
- ③ 그 밖에 의제개발·조정위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2018.9.13.] 제10조제3항

제11조(특별위원회 등)

- ① 위원회는 긴급한 현안에 대응하기 위하여 운영위원회에 특별위원회를 둘 수 있다.
- ② 위원회는 사회 각 계층이 의제 개발, 정책 제안 및 필요한 경우 위원회에 의안의 상정을 요청할 수 있도록 운영위원회에 관련 위원회를 둘 수 있다.
- ③ 제1항의 특별위원회 및 제2항의 관련 위원회 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2018.9.13.] 제11조제3항

제12조(사무처)

- ① 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.
- ② 사무처에는 사무처장 1명을 두며, 위원회의 상임위원이 사무처장을 겸직한다.
- ③ 그 밖에 사무처의 조직 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(전문위원)

- ① 위원회의 업무에 관한 전문적인 조사·연구를 위하여 위원회에 전문위원을 둔다.
- ② 전문위원의 수·자격 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(관계 기관 등의 협조)

- ① 위원회는 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 다음 각 호의 사항을 요구할 수 있다.
 - 1. 관계 당사자, 관계 공무원 및 관계 전문가의 출석 및 의견 진술
 - 2. 관계 당사자 및 관계 기관의 설명 또는 자료 제출
- ② 위원회로부터 제1항에 따른 요구를 받은 관계 당사자, 관계 공무원 및 관계 기관은 특별한 사정이 없으면 요구에 따라야 한다.

제15조(여론의 수집) 위원회는 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 공청회·세미나 개최, 설문조사 및 방송토론 등을 통하여 여론을 수집할 수 있다.

제16조(조사·연구의 의뢰) 위원회는 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 관계 기관·단체

또는 관계 전문가 등에게 조사·연구를 의뢰할 수 있다.

제17조(관계 공무원 및 직원의 파견 등) 위원회의 위원장은 업무수행을 위하여 필요한 경우에는 관계 기관 및 단체 등의 장과 협의하여 그 소속 공무원 또는 직원을 파견받거나 점임하게 할 수 있다.

제18조(협의 결과의 보고)

- ① 위원회의 위원장은 위원회의 협의 결과 등 주요 활동사항을 대통령에게 보고하여야 한다.
- ② 위원회의 위원장은 위원회의 의결사항을 관계 행정기관에 통보하고 그 이행을 촉구할 수 있다.

제19조(성실이행 의무) 근로자·사용자 등 경제·사회 주체 및 정부는 위원회의 의결사항을 정책에 반영하고 성실히 이행하도록 최대한 노력하여야 한다.

제20조(지역별 사회적 대화의 지원)

- ① 위원회는 지역 내 근로자·사용자 등 경제·사회 주체와 지방자치단체 사이의 사회적 대화 활성화를 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.
- ② 제1항의 필요한 지원에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

[시행일 : 2018.9.13.] 제20조제2항

부칙 <제15663호, 2018.6.12.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제4조제8항, 제8조제5항, 제9조제

3항, 제10조제3항, 제11조제3항 및 제20조제2항의 개정규정은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(임기가 만료된 위원에 관한 특례) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 위촉된 위원 중 임기가 만료된 위원은 제6조제2항의 개정규정에도 불구하고 해촉된 것으로 본다.

제3조(위원회의 설치에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 설치된 경제사회발전노사정위원회는 이 법에 따라 설치된 경제사회노동위원회로 본다.

제4조(위원의 임기에 관한 경과조치)

- ① 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 위촉된 위원 중 임기가 남은 위원은 이 법의 개정 규정에 따른 위원으로 본다.
- ② 제4조의 개정규정에 따라 새로이 위촉되는 위원의 임기는 그 위촉일부터 시작한다. 다만, 제1항에 따른 임기가 남은 위원의 경우에는 종전 임기의 남은 기간으로 한다.

| 새로운 사회적 대화의 시작과 의미 국회 토론회 |

새로운 사회적 대화, 잘해야 하고 잘할 수밖에 없다

이세종 전문위원 정리

홍영표 더불어민주당 원내대표(환경노동위원회 위원장)는 한국노총, 민주노총, 한국경총, 대한상공회의소, 고용노동부, 경제사회발전노사정위원회와 공동으로 5월 17일(목) 10시 국회 의원회관 제2소회의실에서 「경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안」의 의미와 해석을 다룬 토론회를 개최했다.

이번 논의의 장은 지난 4월 23일 노사정대표자회의에서 기념비적으로 합의한 ‘사회적 대화기구 개편방안’을 기초로 홍영표 원내대표가 대표발의한 「경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안」의 입법 논의를 위한 사전 토론회의 성격이었다.

이날 토론회 사회는 이철수 서울대 교수가, 주제 발제는 박명준 노사정위원회 수석전문위원이 맡았다. 토론에는 노동계에서 유정엽 한국노총 정책실장이 참여했고, 경영계에서는 박재근 대한상공회의소 상무가, 정부대표로는 김민석 고용노동부 노사협력정책관이 참석했다. 그리고 문종찬 서울노동권익센터 소장과 나지현 전국여성노조 위원장, 전문가로는 박귀천 이화여대 교수가 자리를 빛냈다.

박명준 수석의 발제 ‘경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안: 무엇을, 왜 바꾸려 하나, 어떤 효과를 기대하냐’의 내용은 앞선 글(44쪽~69쪽)로 같음하고, 이번 지상중계에서는 주요 인사들의 인사말과 패널들의 열띤 토론을 중심으로 기술하고자 한다.

■ 개회사 및 축사

홍영표 더불어민주당 원내대표

경제사회발전노사정위원회 전부개정법률안은 여야 환노위 위원 전원이 동의를 했다. 20대 국회뿐만 아니라 굉장히 희귀한 일이다. 유례가 없다. 5월에 반드시 통과가 될 것이다.

입법을 사실은 자신할 수 없었다. 이번에 공동발의를 하지 않으면 올 연말이나 된다. 국회일정을 보면 걱정이 됐다. 하지만 김성태 자유한국당 원내대표가 많이 협조를 했다. 감사드린다.

최근 한국지엠 협상에 참여하면서 절실하게 느낀 것은 지금 같은 노사관계로 가면 한국사회의 희망은 없다는 것이다. 미국지엠에서는 한국에서의 생산활동, 공장을 유지하는 것을 원하지 않는다. 공장은 어떤 수익성도 없다고 판단하고 있다. 굉장히 높은 임금 때문이다. 자동차 산업뿐만 아니라 제조업 전반에 대해 궁극적으로 경기변동에 유연성 있게 대처하기 위해 노동계가 나서야 한다.

‘해고는 살인’으로 대변되는 구조조정을 하면서 엄청난 사회적 갈등 비용을 내왔다. 구조조정이 사회안전망으로 연결돼야 하지만 어떻게 가야 할지 갈팡질팡 해왔다. 이제 이런 부분들에 대한 해결을 위해 노사정 간에 대타협이 절실하고 그 첫 단계가 이번 법안 발의라고 생각한다.

우리가 대타협이 가능하다면 대기업 공공기관은 임금인상을 억제하고 그 양보한 임금을 기금으로 만들어 비정규직과 최저임금 선상에 있는 사람들의 임금을 올리는 데 사용하는 사회적 대타협도 생각해 볼만 하다.

이번 법안은 5월 중 통과될 것으로 확신한다. 청년, 여성 등이 참여할 뿐만 아니라 노사가 중심이 된 협의가 생산적인 결과를 내 줄 것이라고 기대를 한다. 새로운 사회



적 대화의 출범을 위해 예산이든 입법이든 최대한 지원하고 돕겠다.



한정애 더불어민주당 의원

여러 가지 아쉬움이 있는 노사정위원회였다. 결국 사회적 대화를 시작하고 깊어지고 넓어지면서 사회적 타협이 나와야 하는데, 그동안 우리나라의 사회적 대화라는 것이 연륜이 짧고 정부가 다급했다. 뭔가 해야 한다고 급했다.

노사가 서로를 알아가고 공감대를 형성하고, 그 안에서 타협점을 만들어가기보다 전쟁을 치르듯이 진행됐다. 사회적대화가 깊이를 가지고 사회 전반이 동의할 수 있는 합의를 하고 안이 마련된다면 국회가 받아서 법안 발의를 하지 않을 이유가 없다.

이름도 바뀌게 되는데, 노사정위원회의 그간의 아쉬움은 뒤로하고, 왜 실패하고 안 됐고, 뛰쳐나갔고 끊어졌는지, 그런 실패를 또다시 하지 않기 위해서 주체들의 성찰이 있어야 할 것이다. 너무 재촉하지 말고 여유를 가져야 한다. 저희는 기다리겠다. 잘 해주시면, 저희도 최선을 다해서 노력하겠다.

김주영 한국노총 위원장

감회가 새롭다. 작년 9월 26일 새로운 사회적 대화를 하자고 문을 열었다. 여러 주체들 간의 의견차를 줄여가면서 4월 23일 사회적 대화기구 개편방안에 대한 노사정 합의가 이뤄졌다. 여섯 주체들이 짧았지만 지난한 과정에서 고생을 많이 했다. 제안한 사람으로서 감사의 말씀을 드린다.

환노위 전원이 서명한 입법발의는 처음일 것이다. 저는 사회적 대화를 통해서 과거의 큰 갈등이 있었던 한국 전력의 배전분할을 중단시켰던 당사자로서 어느 누구보다도 절실하게 느끼고 있다. '98년 경제위기 요동 속에서 대 타협으로 노동계의 어려움이 이어지고 있다. 기울어진 운동장을 바로 잡아야 한다. 흥 원내대표가 말했듯이, 사회 양극화가 해소되는 계기가 되길 바란다. 노동계에서 제안하기 쉽지 않다. 일부 두려움도 있고 잘해나갈 수 있을까 고민도 있다. 함께 격려해주고 문을 열어준다면 좋은 사회로 나아가는 데 도움이 될 것이다. 많은 관심과 기대를 부탁한다.



이성기 고용노동부 차관

경제사회발전노사정위원회법 전부개정법률안이 발의되는 과정에서 속을 태운 사람 중 한 사람이다. 작년 9월 김주영 위원장이 제안한 이후 도입되기까지 많은 고민과 노력이 있었다. 이런 것들이 좋은 결실로 나타나서 3차 노사정대표자회의가 진행되고 환노위 여야 의원 전원의 공동발의라는 진귀한 사건이 일어났다.

토론회를 통해서 법안으로 인프라가 갖춰진 이후 논의될 내용에 대해 고민하고 있다. 넓어진 사회적 대화에서 자기 목소리를 내지 못하는 사회적 약자들의 목소리를 반영하는 사회적 대화기구가 되길 바란다. 대통령이 말한 대로 노사가 뜻을 모으면 정부는 적극 협조하겠다.



문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장

홍영표 의원께서 원내대표에 당선된 것을 보면서 감회가 새롭다. 전태일 열사부터 87년 노동자 대투쟁 시기의 과정을 이어 오면서, 이제는 노동이 역사를 책임지는 시대가 된 것이 아닌가 생각한다. 노동운동을 중심으로 과거 많은 엘리트들이 관심을 가졌고, 이는 우연이 아니다. 여당 원내대표가 노동계 출신이라는 것, 단순히 노동계가 아니라 노동현장 출신이라는 것이 의미가 크다. 노사정위원장도 그렇고, 많은 분들이 노학연대 시절을 거치면서 노

동에 대한 이해가 아주 깊다.

사회적 대화를 잘해야 한다는 당위성을 넘어 잘해야 하고 잘할 수밖에 없는 상황이 있다. 네덜란드 바세나르협약도 내용은 단순하다. 고용은 유지하되 임금을 조정하는 것을 했다. 충분히 우리도 실력이 있다. 국회가 힘을 실어줘서 노동계는 어느 정도 중립을 맞춘 것 같다. 사용자들의 의지와 자세에 좀 부족한 점이 있는 것 같다. 저기 가면 충분히 이야기를 들을 수 있다는 분위기를 만들어 주기 바란다.

■ 토론회

이철수 서울대학교 법학전문대학원 교수

새로운 사회적 대화다. 이번 법안은 새로운 사회적 대화를 위해 '새 술은 새 부대에 담는다'는 의미로 발의됐다고 생각한다. 세상이 많이 바뀌었다. 법률안이 최종적으로 성립되기도 전에 국회와 정부에서 도와준다니 감회가 새롭다. 잘 될 것 같다.



박명준 수석전문위원

발제내용 : 앞선 글(44쪽~69쪽) 참조



박귀천 이화여자대학교 법학전문대학원 교수

뜻 깊고 의미 있는 새로운 시작이다. 우리가 정치적 민주주의뿐만 아니라 산업 민주주의와 경제적 민주주의를 위해 실천하는 장이 열린다는 측면에서 의미가 있다.

일상에서 벌어지는 상황을 보면 큰 민주주의 개념이 아니라 직장, 학교 안 민주주의에 대해 심각하게 생각을 해야 한다. 갑질 해소, 미투 운동도 같은 맥락에서 이해할 수 있는 부분이다. 사회적 대화와 타협을 통해서 민주주의를 완성하고 실질화한다는 데 의미가 있다. 오늘 법 제도도 그 뒷받침이라는 측면에서 의미가 있다.

법안에 대해서 몇 가지 의견을 드리겠다. 첫째, 법안 1조 '목적'에 나와 있는 사회통합은 선언적이긴 하지만, 각 구성원의 다양성 존중의 토대 위에서 이뤄졌으면 한다. 왜냐하면 다양성 존중은 특히 차별 금지 내지 평등 실현 원칙의 중요한 요소이기 때문이다.



둘째, 법안 3조 2항에서 정하고 있는 사항 역시 합의 사항이 아니라 협의사항이라는 점이다. 위원회는 위원회에서 의결된 사항의 이행을 어떻게 구체화할 것인가에 관해서 협의할 수 있다는 점 등을 고려할 때 '위원회에서 의결된 사항의 이행방안에 관한 사항'을 반드시 삭제할 필요성이나 실익이 있는지는 의문이다.

또한 사회적 대화를 활성화하기 위해서는 산별교섭, 노조 간의 연대, 초기업적 노조활동 보장이 중요하다. 노

조가 없는 경우 사업장 안에서 근로자대표를 선정하는 시스템이 마련돼야 한다.

또한 노사협의회를 보완해서 미조직 노동자들의 대표성을 사업장 내에서 담보할 수 있도록 개정해야 한다. 중앙단위에서 사회적 대화가 이뤄졌을 때 각 사업장으로 어떻게 유기적으로 연결할 것인지 전달할 체계를 고민하는 것도 매우 중요하다.



유정엽 한국노총 정책실장

김주영 한국노총 위원장이 새로운 사회적 대화기구의 필요성을 중요하게 말할 때, 재개를 위해서 노사정 간의 신뢰의 프로세스가 필요하다고 말한 바 있다. 과거의 노사정위는 그동안 신뢰가 무너진, 다시 말하면 정부 정책의 들러리였다는 불신이 있다. 재작년 한국노총의 탈퇴로 기능을 상실한 것과 마찬가지로, 이를 회복하기 위한 프로세스도 중요하다.

1월 31일 노사정대표자회의가 출범하고, 새로운 노사정대표자회의 논의가 진행됐다. 발제 내용은 모두 주체들이 합의한 사항들이다. 그러나 현 노사정대표자회의라는 체제가 이미 사회적 대화의 체제라고 했지만, 새로운 사회적 대화로 가기 위해 낡은 체제에서 벗어나 노사정 모두가 광야에서 생활하는 것과 같은 과도적 기구이다. 노사정 모두 새로운 논의를 위한 내공을 쌓고 있다. 새로운 사회적 대화체제로 들어가서 본격적인 논의를 할 시간이 됐다.

그렇다면 공은 국회로 넘어갔다. 축사, 개회사에서 올해 여야 합의로 환노위에서 통과시켰다고 약속했는데 조속히 법안이 입법화 돼 논의가 본격화 될 필요 있다. 정치권에서 강력한 지지를 부탁한다.

그리고 앞으로 사회적 대화를 어떻게 이끌어 갈 것인가에 대해 의견을 말하고 싶다. 개편

논의에 어려움 있었듯이 앞으로 본격적인 논의에 돌입하면 더 많은 어려움 있을 것이다. 고비 고비마다 중요한 것은 노사정 사이의 신뢰 프로세스를 만들어 가는 것이다. 이것은 새로운 사회적 대화를 만들어 가는 동력이 될 것이고 초반부에는 특히 중요할 것이다.

박재근 대한상공회의소 상무이사

이번 합의는 진통이 있었지만 노사정 합의로 '새 사회적 대화기구'의 모습을 만든 것은 큰 의미가 있다. 특히, 주요 노사정 주체 중 하나인 민주노총이 논의과정 및 합의과정에 참여한 것은 노사정 대화의 온전한 복원이라는 측면에서 역사적 의미가 크다.

앞으로 사회적 대화의 방향은 상대적으로 쉬운 의제부터 논의해 나가면서 '노동시장 이중구조의 해법을 모색해야 할 것이라고 본다. 지금까지는 밥그릇을 만드는 과정인데, 앞으로는 요리를 맛있게 해서 국민들에게 내놓을 차례이다.



노사정은 대화 정착과 신뢰 형성을 위해 우선 합의를 이루기 쉬운 논의 과제를 선정해야 하는데, 4차 산업혁명, 산업안전, 사회안전망 구축 등이 정해졌다. 참여주체 확대는 발제문과 같이 '포괄성의 구현'이라는 긍정적 측면이 있지만, 저대변 분야에서의 대표성의 난점에 대한 우려가 존재한다. 기존 참여주체뿐만 아니라 새롭게 참여하게 될 참여주체가 진영논리를 넘어 우리 사회가 나아가야 할 방향에 대해 폭넓은 이해를 바탕으로 탄력적 태도로 대화에 참여할 필요가 있다.

사회적 대화의 주체인 노사정은 이제 이혼하고 싶어도 못하는 입장인 것 같다. 노사정이 치고받고 싸울 수는 있지만 그 해결책은 대화라고 생각된다. 시대가 요구하는 지혜로운 해법을 노사정이 함께 내놓아야 할 것이다.

김민석 고용노동부 노사협력정책관

사회적 대화가 앞으로 노사 중심성으로 가는데, 그렇다면 정부는 무엇을 해야 하나 하는 고민을 하게 됐다. 많은 분들의 축사를 들으면서 정부에 대해 많은 말씀을 주셨는데, 그간의 비판은 정부가 많이 노사를 압박했다는 것이며, 정부정책을 정당화하기 위한 정당성 확보 기구로 노사정위원회를 활용한 것이 아닌가라는 데 대한 비판인 것으로 이해된다.



정부는 최대한 사회적 대화를 지원할 것이다. 노동시장 이중구조, 임금격차, 산업경쟁력 강화의 기준과 원칙 등 현안을 적극적으로 검토해서 많은 논의자료를 드려야 할 것이다.

합의사항의 이행에 대해 주저한 부분이 있으나, 앞으로는 합의와 이행에 있어서 정부는 노사의 신뢰를 바탕으로 적극적으로 이행해 나갈 것이다.

다만, 노사정위원회가 전부는 아닌 것 같다. 중앙 단위의 사회적 대화뿐만 아니라, 지역·산업·업종 단위의 다양한 형태의 소통과 대화도 활성화되어야 할 것이다. 특히, 지역노사민정협의회 등의 경우 노사관계지원에 관한 법률에 의장이 단체장으로 되어 있는데, 이런 상충된 부분도 함께 손을 봐야 할 것 같다. 중앙단위와 지역단위가 잘 어울려질 수 있도록 법안이 좀 더 보완되어야 할 것이다.

이제 사회적 대화가 시작됐지만, 실무적 차원에서는 많은 부분에서 논의가 더 필요하다. 취약계층 등에 대한 범위와 설정은 더 논의를 해야 할 것으로 보인다.

나지현 전국여성노동조합 위원장

많은 분들이 얘기 해주셨는데, 개정 취지에는 모두들 동의하는 것 같다. 사회적 대화를 통

한 양극화 해결 등은 정말 좋은 방향인 것 같다.

양극화 및 불평등체제 해소라는 과제 해결에 실제로 기여할 수 있어야 한다. 그간의 노사정위는 구성단위 자체가 양극화의 한쪽 극단에 있었다. 당연히 다수 노동자와 동떨어져 있었다. 이제 새로운 사회적 대화기구에서는 비정규직이나 여성노동자의 상대적 박탈감에 대한 부분을 보완해야 할 것이다.



확대된 참여주체가 자신의 다른 목소리를 제대로 낼 수 있도록 구성되고 운영되어야 한다. 그동안 여성계는 현재 노동관련 단위나 위원회에 여성 노동의 대표가 없는 것을 지적해왔는데, 여성의 대표성은 말살되어 왔고 대화의 통로도 막혀 있었다.

의제로 성차별 해소가 비중 있게 다루어져야 한다. 취약한 노동자에 대한 실질적이고 현실적인 방안을 담아냈으면 한다.

문종찬 서울노동권익센터 소장



촛불혁명의 민심에서 드러난 것 같이 경제와 일터의 영역에서 민주적 의사결정과 이해대변의 기제가 발전해야 한다는 것에 전적으로 동의한다.

양극화 내지 이중구조화의 분열상은 자본과 결탁한 정부의 의도적인 노동통제·노동배제 정책의 결과이다. 이제는 조직되어 있지 않은 노동자의 목소리를 조직하겠다는 선언과 같이 광장을 열어주는 역할을 해야 한다.



삼자주의 탈피에 대해서 전적으로 동의하며, 이 기능이 진화돼야 한다고 보고 있다. 참여 주체의 확대는 매우 중요하며, 약자들까지 주체로 호명하는 것은 바람직하다. 조직되어 있지 않은 노동자의 지지와 옹호라는 측면에서는 대표성 문제보다는 테이블의 대표자가 아닌 현장의 노동자를 호명하는 철학을 가져야 한다.

산별교섭과 업종별 위원회의 사회적 대화체제에 대한 구분·정립이 필요하지 않을까 한다.

지역별 사회적 대화는 일률적이고 획일적인 지역노사민정협의체의 틀을 버려야 한다. 기초 단위에 따른 역할이 다를 것이며, 다양한 시도가 지지되는 과정을 거쳐야 할 것으로 보이기 때문이다.

계층별 위원회는 노사중심의 측면에서 봤을 때, 대화 참여주체를 어떻게 구성해야 할지, 어떤 의제까지 다룰 수 있을지에 대해서 지금까지 명확히 보이지는 않아 좀 더 많은 고민이 필요하다.

끝으로 새로운 경제사회노동위원회가 모든 것을 해결할 수 있는 기구는 아니다. 다른 정부 기구와의 관계문제는 어떻게 설정하고 있는지가 드러나 있지 않는데 보완책이 필요할 것으로 보인다.



02



긴급대담

- 사회적 대화, 왜 중단됐나?
대화 복원을 위한 노사정의 책무

박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(좌장)

강진구 경향신문 탐사보도팀장

노광표 한국노동사회연구소 소장

이승윤 이화여대 교수

한석호 전 민주노총 사회연대위원장

| 긴급대담 |

사회적 대화, 왜 중단됐나? 대화 복원을 위한 노사정의 책무

- 일시 : 2018년 6월 4일 오후 6시
- 장소 : 경제사회노동위원회 대회의실
- 참석자
 - 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(좌장)
 - 강진구 경향신문 탐사보도팀장
 - 노광표 한국노동사회연구소 소장
 - 이승윤 이화여대 교수
 - 한석호 전 민주노총 사회연대위원장

최저임금 산입범위 확대를 내용으로 하는 최저임금법 개정안이 국회를 통과하면서 노정 간의 갈등이 표면화되고 있다. 그동안 노사정대표자회의를 통해 사회적 대화를 복원해 가던 과정에서 일어난 이번 일로 인해, 한 걸음씩 복원의 수순을 밟아가던 사회적 대화가 일시에 중단됐다. 양대 노총은 사회적 대화기구 불참을 선언하고 장외투쟁에 나서고 있다.

격월간 〈사회적 대화〉는 최근 일어난 일련의 사태를 되돌아보고, 향후 사회적 대화를 안정적이고 공고하게 복원하기 위해 필요한 것은 무엇인지 짚어보는 긴급대담을 마련했다. 긴급대담은 지난 6월 4일 경제사회노동위원회 대회의실에서 진행됐다.



박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원(좌장)

한국노동연구원 연구위원
산업노동학회 학술이사
광주시 더나은일자리위원회 실무위원



강진구 경향신문 탐사보도팀장

현 공인노무사, 노동탐사전문기자
현 중앙노동위원회 근로자위원
전 전국언론노조 경향신문 지부장



노광표 한국노동사회연구소 소장

현 한국고용노사관계학회 부회장
현 서울특별시 노사정 서울모델협의회 위원장



이승윤 이화여자대학교 사회복지학과 교수

University of Oxford, Social Policy, 박사
전 교토대학교 조교수
현 이화여자대학교 부교수



한석호 전 전국민주노동조합총연맹 사회연대위원장

현 이주노동희망센터 이사
매일노동뉴스 칼럼 연재
전 전노협 조직쟁의선봉대
전 전태일 40주기 행사위원회 집행위원장

사회적 대화, 왜 중단됐나?

박명준 이번 호 대담 주제는 최근 너무나 뜨거운 이슈로 떠오르고 있어서 긴급하게 짚고 넘어가지 않으면 안 될 '사회적 대화의 파행과 교훈'입니다. 당초 이 주제를 다루기로 했던 것은 아니지만 주제를 긴급하게 조정했습니다.

일단 사회적 대화는 왜 중단됐는가라는 주제로 넓게 질문을 잡았어요. 왜 중단됐는지는 최저임금 관련 프로세스를 볼 수도 있지만 폭 넓게도 볼 수 있을 것 같습니다. 정부든 노사든 조직 주체들의 행태들을 얘기할 수도 있겠죠. 중단이 예견된 사태였는지, 이것을 미연에 막을 수는 없었는지 좀 더 구체적인 질문도 던질 수 있다고 생각합니다.

중단된 사태 자체의 의미에 대해서도 얼마나 심각하게 보시는지, 이 사태를 바꾸기 위해서 무엇이 필요한지에 대해서도 마찬가지로 의견을 나눌 수 있다고 봅니다. 새롭게 사회적 대화를 시작하기 위해 무엇이 필요한가, 이 부분을 짚으면 좋겠고요.

그리고 이번 사태가 향후 지속가능한 사회적 대화 체계를 구축하는데 어떤 교훈을 주는 것인가, 어떻게 좀 더 공고한 체계로 구축해나갈 수 있을 것인가, 이런 부분들에서 또 의견을 주시면 좋을 것 같습니다.

이번에 노사정대표자회의를 중심으로 민주노총까지 참여하는 의미 있는 시도를 114일 정도 진행했었습니다. 여기에서 의미가 컸던 것이 경제사회노동위원회라는 새로운 사회적 대화기구를 구축하기로 합의했고, 법을 통과시켰다는 겁니다. 새로운 기반, 심리적인 인프라, 문화적인 차원 등 여러 가지 차원의 의미 있는 다짐을 해오던 찰나였는데 사회적 대화가 파행되어 허탈하기도 합니다.

우선 원인부터 좀 살펴볼까요.

강진구 이번 대화 파행의 직접적인 문제가 된 최저임금법 개정을 지적하지 않을 수 없을 것



같습니다. 최저임금 개정이 결과적으로는 경제 현실을 이유로 노동조건 개선에 제동을 걸려고 했던 재계 쪽의 논리에 두 손을 든 형국으로 마무리됐습니다. 노정 심리적 동맹이 큰 상처를 입었다는 것이죠. 최저임금 문제도 문제이지만, 최저임금 합의 과정에서 보여줬던 정부와 여당의 태도는 앞으로 노동의 중요한 현안에 있어서 정부가 공정한 중재자의 역할보다 결국 재계의 입김으로부터 자유롭지 못할 것 같다는 강한 불신감을 심어준 것 같아 안타깝습니다.

박명준 정부와 여당이 노동과 손잡고 가겠다는 약속을 뒤집는 징표로 이해할 수도 있겠습니다. 그렇게 틀었기 때문에 노동계로서는 불가피하게 사회적 대화를 중단할 수밖에 없었고, 거기에 원인이 있다는 의미로 이해해도 될까요?

강진구 구체적으로 노동계의 요구를 수용하고 공정하게 주고받기를 해야 하는데, 이번 최저임금의 경우에는 노동계의 요구가 받아들여진 게 전혀 없어요. 재계의 요구는 다 반영된 측면이 있고요. 그런 차원에서 왜 이런 개정을 했는지 참 안타깝죠. 차라리 통

상임금, 임금체계 문제와 같이 연동해서 상여금이나 복리후생비를 통상임금에도 포함하는 것으로 논의했다면 주고받기식 협상이 될 수 있었을 겁니다. 임금체계 논의가 사실 선행이 됐어야 하는데 그걸 빼버린 채 재계의 요구대로 최저임금 산입범위에 상여금과 복리후생수당을 일방적으로 집어넣고, 뒤늦게 통상임금에 반영하겠다는 약속어음을 남발하는데, 지금까지 최저임금 논의 과정에서 정부가 보여준 걸 봤을 때 과연 노동계 입장에서 신뢰할 수 있겠습니까? 이 부분들에 대해서는 노동계의 불신을 스스로 자초한 책임을 정부와 여당이 져야 한다고 봅니다.

정부의 과정 관리 실패

노광표 지금 노사정 대화가 파국 상황으로 온 것과 최저임금법 개정 논란은 별개라고 봅니다. 현상적으로는 최저임금 산입범위 문제가 노사정 대화의 질곡으로 작용한 요인인 것은 분명한데, 다른 한 편으로 보면 사회적 대화의 예정된 파국이 좀 앞당겨진 거라고 생각해요. 노사정 대화가 잘 될 것이라고 했던 낙관론 자체가 과잉 해석됐던 것이죠. 이게 한국의 노사관계나 사회적 대화의 현주소가 아닌가 생각합니다.

IMF 이후 지난 20년 동안 사회적 대화에 대한 신뢰보다는 살얼음판 같은 상황이 전개됐죠. 저는 이 부분에서 정부 여당이 사회적 대화에 대한 과정 관리에 대단히 소홀했다는 생각이 들어요. 정부 여당 입장에서는 새로운 사회적 대화 체계를 만들기 위해서 양대 노총의 의견들을 거의 들어줬고 재계의 반발을 막아왔지만, 새로운 집만 지으려고 했지, 왜 집을 지으려고 했고, 어떤 집을 지을 것인가에 대한 비전과 목표가 명확하지 않은 상황 속에서 최저임금 산입범위 문제가 터진 거라고 봅니다.

현상적으로는 최저임금 문제가 사회적 대화의 파국을 촉발했던 원인이지만, 우리 사회의 사회적 대화에 대한 신뢰관계나 노사정의 각 주체에 대한 준비 정도가 최저임금 문제를 통해서 폭발했던 것이고, 이게 봉합되더라도 굉장히 불안정한 상황이죠. 그런 면에서 사회적 대화를 이끌어 나가려면 과정 관리가 얼마만큼 중요한지 볼

수 있고, 노동 쪽에서 느끼는 변곡점들을 관리 안 하면 반복되는 상황입니다.

저는 우리 사회에서 사회적 대화가 가능할 것인가라는 근본적인 질문들을 이번 기회에 던지고 그 부분에 대한 사회적 합의들을 만들어 내야 한다고 봅니다. 어떤 문제를 사회적 대화로 풀어야 하는지에 대한 동의가 없다면 노동계도 설득하지 못하고, 재계의 반발을 억제할 수도 없다고 봅니다. 결론적으로 한국 사회에서 사회적 대화는 필요하지만, 어떤 문제를 풀기 위해서 노력해야 되는가 하는 근본문제를 제기했다고 생각합니다.

박명준 사실은 예견된 파국이 앞당겨진 것이고 정부가 과정 관리를 소홀히 했다, 새로운 집만 지으려고 했다고 말씀하셨습니다. 결국 이것도 정부의 실패로, 사회적 대화의 중단은 정부가 관리를 잘 못해서 벌어진 일이라고 보신다는 거죠?

노광표 법을 바꾸기 위해서 몇 개월 동안 노력했는데, 그 과정에서 예견되는 사태들에 대한 관리는 뭐를 했는가 하는 의문점이 제기되는 거죠. 법 하나 만드는 데에도 사소한



것까지 신중하게 해 왔는데, 최저임금 문제를 해결할 수밖에 없고, 최저임금위원회 의 손을 떠나 국회가 선거를 앞두고 욱먹어도 해결하겠다는 상황에서, 누구도 책임 있게 나서서 정리하는 모습들이 별로 보이지 않았다는 거죠. 정부가 모든 것을 잘못 했다는 것이 아니라, 노사정 주체가 그렇게 모여면서도 예정된 모습에 대해서 왜 이렇게 소홀했는지 질문할 수밖에 없습니다.

미흡한 사회안전망, 최저임금 사태 키워

박명준 막을 수 있었을 것이라고 보시는 것이고, 그것은 정부가 지금까지 해왔던 방식이 아니라 좀 더 신중하고 주의를 기울여서, 다양한 지점들마다 더 공들여서 사회적 대화로 답았어야 했다는 의견으로 보면 되겠죠?

이승윤 저도 일차적으로는 정부에 책임이 있다고 봅니다. 노사정의 합의가 이루어지려면 세 주체가 뭔가 내놓고 주고받는 게 있어야 하는데, 정부에서 무엇을 내놓았는지 명확하지 않죠. 처음에 최저임금 인상이 됐을 때도 일자리 안정 지원금 규모가 3조 원 정도 된다고 했지만 안정자금은 최저임금 인상을 커버할 수 있을 만큼의 안전망이 되어주지 못합니다. 노사가 갈등할 땐 대화가 되게 하려면 대화가 될 수 있게 끌어주는 게 있어야 하거든요. 네덜란드 바세나르 협약 등에서도 나타나지만 정부가 뭔가를 확실하게 약속해 주는 것이 있어야 둘이 합의를 하게 되죠. 그렇기 때문에 노사정 합의가 중요한 겁니다.

우리나라 노동시장 구조상 최저임금 문제는 뜨거운 논쟁을 일으킬 수밖에 없습니다. 영세자영업자가 다른 나라보다 많고, 대부분의 일자리가 중소기업에서 창출되고 있는데 중소기업과 대기업의 격차가 매우 심하잖아요. 그런데 영세자영업이나 중소기업에서는 생산비용 중 임금이 차지하는 비율이 굉장히 높아요. 대기업보다 임금이 주는 부담이 훨씬 큰 거예요. 최저임금의 영향을 받는 저임금 근로자들의 비중도 영미권 국가들과 함께 상위에 있죠. 핀란드에 비해서 3배 정도 높거든요. 저임금 근로자들이 집중되어 있는 업종의 50% 이상이 서비스업이에요. 서비스업은 노조 조

직률이 다른 데보다 떨어지죠.

여기에다 사회안전망 자체가 매우 부실해요. 실업급여는 세계 최하위권이고, 실업이 됐을 때 적극적 노동시장 정책으로 직업훈련 받는 것도 최하위권이에요. 사회부조도 하위권에 속해요. 실업안전망이 매우 허술하니까 노동자에게 최저임금이 중요한 거잖아요. 그런데 이게 중소기업 고용주나 영세자영업자와 임금근로자들 간의 싸움이 벌어지게 되는 구도이니 너무 안 좋은 구도인 거죠.

노조 측에 아쉬운 점도 있습니다. 노조가 최저임금보다 더 넓게 아젠다를 확대시켰으면 좋겠다는 거예요. 최저임금 하나 이기면 끝나는 일이 아니고, 근저에 훨씬 많은 일들이 있는데, 협상 테이블에 대신 이걸 해 달라는 다양한 협상 패키지를 가지고 오는 것이 다음 대화를 위해서 필요한 거죠.

물론 거기까지 가려면 기본적으로 어느 정도의 안전망이 갖춰져 있어야 하죠. 사회안전망이 부실하고 서로 싸우는 과정에서 믿을게 없으니까 최저임금이라도 꼭 잡아야 하는 상황에서는 사회적 대화가 이루어지기가 너무 힘든 것 같아요. 이 과정에서는 대화를 더 잘하거나 설득을 더 잘하는 것으로는 안 될 것 같아요. 실질적으로 정부에서 큰 약속이 제공이 되지 않으면 안 될 것 같아요. 그런 의미에서 정부가 큰 판을 생각하고 노조도 협상 패키지를 제시하면서 치고 나갔더라면 좋았을 거라는 아쉬움이 있었습니다.



이승윤 이화여대 교수

영세자영업자가 많고
격차가 심한데다가
사회안전망마저 부실해
최저임금 논쟁 커졌다

박명준 강진구 기자님은 최저임금법의 후속 조치를 관리했던 방식에서 정부의 문제가 있었

기 때문에 사회적 대화가 안 되었다고 보신 것이고, 노광표 소장님은 반드시 최저임금에만 그랬던 것이 아니라 이미 여러 지퇴들이 현안으로 있었는데 이걸 등한시했고 그것이 최저임금에 와서 터진 것이므로 최저임금만이 촉발 요인은 아니라고 보시는 것이고, 이승운 교수님은 일단 최저임금에 문제가 있다고 보시는데, 애초에 의제 세팅이나 교환 구도 자체가 너무나 협소한 방식으로 세팅이 됐기 때문에 이것은 일차로 정부에 문제가 있고, 노조도 패키지로 뭘 교환할 것인지가 아니라 협소한 구도로 가서 교환의 폭이 너무나 좁다 보니 사회적 대화가 활성화될 수 없었던 근본적 한계가 있다는 말씀이신 것 같습니다.

노사정 모두 책임에서 자유로울 수 없다

한석호 저는 노사정이 다 문제가 있었다고 생각하는데요. 앞으로 노사정이 어떤 식으로 하면 문제가 발생할 것인지를 단적으로 보여준 사례입니다. 일단 노동부터 이야기를 하면, 노동의 전략부재였다고 생각해요. 국회로 공이 넘어가기 전에 최저임금위원회 논의 과정에서 더 시간을 갖고 풀었어야 했죠. 그걸 풀기 위해서 노동계 내부에서 간부들 토론이든 조합원 토론이든 안을 만들고, 그걸 가지고 책임 있게 임했어야 한다고 봅니다.

이게 사회적 대화 내지는 노사정 관계, 정부와의 관계, 사측과의 관계를 바라보는 노동의 오랜 관성이고 한편으론 자신감 부재라는 생각이 드는데요. 지금까지 노동은 노사관계, 노정관계, 노사정관계에 있어서 주체였던 적이 한 번도 없습니다. 주어는 정부이거나 자본이었고 노동은 술어였고 객체였어요. 그래서 노동은 정부와 자본, 재계를 향해서 뭘 해 달라, 이걸 안 된다는 식으로만 갔던 겁니다. 그것이 이번 최저임금 산입범위 문제를 야기한 원인이라고 보고 있어요.

그 다음에 재계 입장에서는 개정 결과에 대해 매우 만족했을 것 같은데요. 지금은 노동에 발등의 도끼가 됐지만 이런 식으로 가게 되면 재계에도 발등의 도끼가 될 것이라 생각합니다. 재계는 최저임금 문제를 놓고 노동계와 달리 가동할 수 있는 지



식이나 언론이 많아서 계속 작업을 해오면서 그걸 자기 전략으로 가져오긴 한 건데, 이번에는 유리하게 되었다고 생각할지는 모르겠지만 재계 또한 사회적 대화를 바라보는 눈에 있어서 별로 다르지 않은 것 같아요. 모면하거나 피해하려고 한다는 거죠. 최저임금 산입범위 관련해서 거기에 책임을 돌릴 생각은 없지만, 나중에 사측이 이런 식으로 가면 ‘앗 뜨거워’ 할 수 있는 점이 있다는 거죠.

한편, 문재인 정부 노동컨트롤 타워의 부재는 꼭 짚고 넘어가야 한다고 생각합니다. 매사 대통령이 나서지 않으면 안 되는 것 같다는 생각이 들거든요. 많은 부서와 사람들은 있는 것 같은데 뭔가 일관되게 국정철학을 가져가는 컨트롤타워가 없다는 생각이 들어요. 이게 근본적인 문제가 아니겠는가 하는 생각입니다.

구체적으로는 긴장감이 떨어진 것도 굉장히 컸던 것 같습니다. 정부의 긴장감이 떨어졌다고 보는데요. 한편으로 방치하고 소홀하게 하고 있다는 느낌을 많이 받았어요. 한반도 평화 문제가 워낙 크니까 거기에 무게 중심이 쏠리지 않았겠나 하는 생



각은 들지만 긴장감이 떨어졌던 거죠. 여기에는 노동계에 대해서 잘못 판단하는 지점도 있는 것 같습니다. 최저임금 산입범위를 이렇게 밀어붙이는 배경에는, 이렇게 해도 결국 사회적 대화로 갈 것이라고 노동계, 특히 민주노총을 너무 쉽게 생각했던 부분들이 깔려 있었던 것 같습니다.

박명준 한 선생님 의견은 노사정 모두 문제라는 말씀입니다. 일차적으로 노동계 전략 부재와 자신감 부재, 이차로 재계도 굉장히 수동적이고 상황 회피적인 방식으로만 임했던 점, 무엇보다도 정부가 컨트롤타워의 미흡함 속에서 긴장감도 떨어지고 문제를 방치하면서 안일하게 밀어붙여도 되지 않겠나 하는 손쉬운 판단을 했는데 그게 오판이었다는 것으로 정리할 수 있을 것 같습니다.

앞서 노광표 소장님은 우리나라에서는 애초에 사회적 대화가 잘될 조건이 아니라고 말씀하셨습니다. 사회적 대화라는 판을 디자인했는데 기구의 축조에만 몰입했지 실제로 현 국면에서 필요로 하는 사회적 대화를 세팅하는 데에는 미흡했다고 지적

하셨습니다.

그 지점이 굉장히 비판적인 부분이 아닌가 생각해요. 사회적 대화라는 판 자체가 잘못 설정되었나? 그럼 새롭게 어떻게 설정을 해야 할까 하는 거죠. 현안을 다루야 한다는 주장이 있는데 다른 한 편으로 현안을 다루기 어려운 조건이 있습니다. 근로시간 단축, 비정규직의 정규직화, 또 최저임금 등 굵직굵직한 소득주도 성장의 핵심 현안들은 애초에 작년에 설계될 때부터 사회적 대화를 통해서 하겠다는 이야기는 없었죠. 이 정책에서 시작할 때만 해도 사회적 대화 체제가 너무 미흡하고 기구 자체도 완전 식물 상태에 있었기 때문에 사회적 대화를 접목시키기 어려웠던 게 아닌가 싶은 생각도 듭니다. 뭔가 구조적인 원인을 찾아볼 여지는 없을까요?

사회적 대화 복원, 무엇을 얻을지 분명해야

노광표 외환위기 이후에 이 기구가 만들어졌기 때문에 이 기구가 작동을 하는 건데, 왜 작동을 하는지 무엇을 해야 하는지 노사정 주체도 잘 모르는 상태에서 뭔가 합의해 나가면 입법하는 데에 좋겠다고 하는 정도의 선만 있어요. 그래서 새롭게 사회적 대화가 추진된다고 하면 관성적이고 제도적인 효과를 뛰어넘는 합의 속에서 사회적 대화가 이뤄져야 한다고 생각해요.

왜 지금 사회적 대화가 강조되는가 하면 그건 대통령 공약 사항에 있기 때문이에요. 새로운 사회적 대화 체제를 구축하겠다는 공약 때문에 그런 거죠. 그렇다면 거꾸로 사회적 대화를 누가 할까요? 재계는 별로 원하지 않는다고 생각해요. 재계가 특별히 양보할 수 있는 것이 없고, 이 제도를 통해서 양보했을 때 플러스알파가 된다는 믿음이 없는 거죠. 정부는 국정과제에 있으니까 갈등을 줄이기 위해서 해 나가는 것이고요.

그럼 노동계는 이것 원할까? 라고 생각해보면 일단 내부의 합의가 없다고 생각해요. 사회적 대화가 왜 필요할까요? 저는 노동계에 사회적 대화가 필요한 때가 됐

다고 말합니다. 노동계가 사회적 대화를 뛰어넘는 정치적 세력화가 되거나 자기의 물적 기반이 있다면 굳이 사회적 대화에 목 땀 필요가 없어요. 그런데 지금은 불행하게도 이번 최저임금 사태 이후에 할 수 있는 게 사회적 대화 참여 안 하겠다고 하는 것 말고는 보여줄 수 있는 자기 전략이 뚜렷하지 않고 새로운 의제를 못 던지고 있다는 거죠.

기업별 노사관계가 구축되어 있는 한국의 현 단계에서는 사회적 대화 외에는 어떤 정치적인 것이나 중앙집권적인 의제를 던질 수 있는 공간과 교환할 수 있는 단위가 없다는 거죠. 그런 점에서 기업별 노사관계, 임금의 양극화, 노동시장 문제 등의 의제를 노동이 사회화하고 실력을 겨룰 수 있는 단위는 이 사회적 대화 체계 말고 뭐가 있습니까? 그것밖에 없기 때문에 결국 이 지렛대를 이용할 수밖에 없는 것 아닌가 싶습니다.

두 번째는 국회에 대한 믿음을 버려야 할 때가 왔다는 겁니다. 국회라는 구조는 현실의 문제들에 대단히 민감하게 굴러갈 수밖에 없어요. 그러니까 정치하는 입장에서 볼 때는 최저임금이란 것 자체가 시장에서 상인들하고 더 이상 이야기하기 힘든 상황으로 빠졌다는 것이고 저런 법안에 도장을 찍을 수밖에 없는 정치적 환경이 있다는 거예요. 그래서 조율되지 않은 노동문제를 국회에 내던져 났을 때 의도하지 않게 엉망이 돼버릴 수가 있다는 것입니다. 문재인 정부 하에서 기업별 노사관계의 틀을 깰 수 있는 하나의 파열구를 노사정 대화 구조 속에서 만들어 내는 건 단순히 노동을 위해서만이 아니라, 한국의 노사가 지속 가능한 발전을 하기 위한 최소한의 필요조건입니다.

그런 점에서 사회적 대화의 여러 한계점에도 불구하고, 그 어려움을 잘 딛고 보듬어 안아서 새로운 체계로 만들어 내야 합니다. 노동이 이걸 팽개쳤을 때 가장 좋아할 것은 재계이고, 정부 일각에서도 이 귀찮은 구조를 탈피했다고 좋아할 게 뻔합니다. 노동이 더 큰 전략을 짜고 그 속에서 한국의 정치구조 내부의 기업별 노조 체계, 낮은 조직률에 대한 자기 실력을 인정하고 그 속에서 5년 동안 무엇으로 승부를 걸지 명확히 해야 한다고 봐요.

여러 가지 할 것 없어요. 모든 걸 노동이 다 할 수 있는, 노동자 정부가 들어선 것 같은 요구를 해서는 국회와의 관계도 결속력이 없을 것 같아요.

박명준 사회적 대화의 필요성이 여러 가지 악조건 속에서 ‘그나마 여기’라는 의미가 있는 것이고, 그걸 잘 가꾸지 못했을 때 어떤 일이 벌어지는지 이번에 보여줬는데, 여기에 임하는 노동계의 태도가 마치 무슨 노동자 정부가 있는 것처럼 모든 걸 다 하려는 국면으로 달려들다 보니 무엇도 못 이루는 상황이라는 말씀이십니다. 그렇다면 현재 파행중인 사회적 대화 재개를 위해서는 무엇이 필요할까요?

한석호 먼저, 사회적 대화를 통해서 뭘 할 것인지 노사정 모두가 다 일치할 순 없지만 큰 방향에서 노사정이 동의할 수 있는 공통분모가 필요하지 않을까 생각합니다. 예컨대 저는 ‘양극화 해소 혹은 완화’ 프레임 안에서 노동존중사회가 한 축이 되고, 상인 문제, 청년 일자리 문제까지도 그림이 잘 그려지면 좋겠어요. 실제 경제사회노동위원회에 청년이나 영세 소상공인들도 들어오잖아요. 노사정이 이게 왜 필요한가, 그리고 이를 통해서 뭘 하려고 하는가를 일치시키는 게 필요하다고 보거든요. 이게 아직 일치 안 되어 있고, 서로 불신하고 있는 것 같아요.

두 번째는 여전히 전략적 인내가 굉장히 중요하다고 봐요. 가장 우선적으로는 정부가 인내를 가지는 게 중요하다고 보고요. 그 다음에 노동계나 재계에서도 사회적 대화가 필요하다고 생각한다면 전략적 인내로 갈 필요가 있다고 생각해요.



노광표 노동사회연구소 소장

노동 의제를 사회화하고
실력을 겨룰 수 있는 공간은
사회적 대화 외에 없으므로
지렛대로 활용할 수밖에 없다

세 번째는 최저임금 산입범위에서 발생한 문제이기 때문에 이 문제로부터 수습이 필요하다고 봅니다. 어쨌거나 통상임금 산입범위를 일치시키는 문제와 임금체계 개편의 문제로 가져가는 것, 그리고 올해 최저임금 인상률에 있어서 후퇴하지 않고 공약대로 가겠다는 메시지를 명확하게 확인시켜 주는 것이 필요하죠.

사회적 대화 통한 그랜드 디자인 필요

박명준 필요성과 방향을 명확하게 하고 전략적 인내를 하고 현재 이 사태에 대한 수습책으로서 여러 가지 방안, 통상임금 산입범위 문제와 최저임금 고율 인상 등의 조치들이 필요하다고 말씀해주셨는데요. 사회적 대화 재개를 위한 필요조건 주제로 넘어가기 전에 이승윤 교수께 질문이 있는데요. 아까 말씀대로라면 만약에 국회로 이관하지 않았더라도 애초에 최저임금 가지고 정부가 많은 걸 풀려고 한 베이스가 없는 상태였다면 노동계나 재계가 합의하기 어려웠을 거라고 이야기할 수 있을까요?

이승윤 그럴 것 같아요. 처음에 판이 워낙에 좁았고, 최저임금에 산입하더라도 정부에서 뭘 내놓는 대신에 뭘 얻을 수 있는지가 없었다는 거죠. 노사정이 다 합리적인 객체라고 봤을 때 노사정 합의라는 건 각자 자기에게 좋은 뭔가는 가져갈 수 있는 구도가 이뤄질 수 있다고 믿으면 하는 거잖아요. 한국에선 이게 어려운 이유가, 그간 3자가 뭘가 이뤄왔던 경험이 부재한 상황에서 믿음이 처음부터 시작되기 어려운 부분도 있는 것 같아요.

그러니까 삼자가 뭘가 이득을 가져갈 수 있다는 게 분명하게 세팅이 되면 좋겠고, 그러기 위해서는 판이 넓어져야 하죠. 노사정 합의를 해냈을 때 가져갈 수 있는 것은 무엇인지 분명할 때 합리적인 주체로 들어와서 다양한 협상안을 가지고서 대화를 시작할 수 있죠. 그런데 지금은 매우 협소하게 시작됐기 때문에 파행되는 게 예측 가능하지 않았나 하는 생각이 듭니다.

강진구 최저임금 논의 과정에서 노동의 문제를 복지와 연결시켜 폭 넓은 의제로 해서 주고

받기 협상이 됐어야 했다는 것을 지적하셨는데, 그런 논의가 국회에서 이루어질 수 있는 구도가 만들어지면 좋겠지만, 현실적으로 국회는 시급히 사회적인 합의를 모아서 입법화해야 하는 과제들이 있고, 장기적으로 노동시장을 그랜드 디자인해야 하는 현안들이 있을 거예요. 노동시장을 그랜드 디자인하는 데 있어서는 당연히 복지 문제나 사회안전망 문제와 연결이 될 수밖에 없는 거라고 한다면, 시급하게 해결해야 할 부분들에 대해서는 국회의 입법권을 존중하되 그랜드 디자인하는 부분들은 사회적인 대화의 필요성을 그 장에서 논의해야 한다고 봅니다.

이번 최저임금 문제에서 제가 안타까운 건 공정한 중재자 역할에서의 아쉬움을 넘어서 정부가 노동존중에 대한 기본적인 철학이 있는지 근본적인 의구심을 던지게 된다는 겁니다. 다들 노동존중을 얘기하지만 노동존중의 기본 개념에 대해서 정확히 뭔지 이야기할 수 있는 사람이 정부 내에 아무도 없다는 건 정확하면서도 아픈 지적이에요.

정부가 최저임금을 풀어나가는 과정들을 보면, 최저임금의 기본적인 취지, 임금체계가 어떻게 왜곡됐고 어디서부터 풀어야 하는지 정확히 개념이 전혀 없는 상태에서 그냥 거간꾼이 움직이듯이 그렇게 움직였다는 느낌을 지울 수가 없어요. 최저임금에 대해 정부가 가지고 있는 생각은 비정규직과 정규직, 대기업과 중소기업 간의 임금 격차를 줄여야 한다는 것 하나에만 집중되어 있는 것 같아요. 최저임금이 이런 식으로 가면 임금격차도 문제지만, 왜곡된 임금체계를 오히려 더 온존시키고 강화시키는 방향으로 만들어 냈다는 것에서 더 큰 문제가 있는 거예요. 임금격차를 완화한다는 건 눈앞에 보이는 현상인 거고 최저임금으로 인해서 노동시



강진구 경향신문 탐사보도팀장

시급한 현안에 대한
국회 입법권 존중하되
그랜드 디자인은
사회적 대화로 논의해야

장에 굉장히 구조적으로 악영향을 미치게 됐죠.

박명준 정부 입장에서는 아마도 최저임금 1만 원 달성을 위해 16.4%라는 역사적인 상승을 결정했고 이걸 계속 가겠다는 의지는 있지만, 그로부터 발생하는 현실의 여러 가지 압박기제도 풀어내야 했을 겁니다. 이것을 최저임금위원회에 맡겨두니 나오는 건 없고 노동계도 전략적으로 고민하지 않더라는 거죠. 그래서 어쩔 수 없이 일단 국회에서 손을 보겠다고 했는데, 국회에서 좀 더 노력할 여지는 분명히 있었겠지만 튀는 방향으로 결정이 나버렸던 거죠.

노광표 왜 최저임금 법안에 대해서 논의가 많은가 하면, 핵심은 예측가능성이 깨졌다는 거예요. 최저임금 산입범위를 늘린다고 하더라도 상여금 정도 들어갈 것이라고 예측했는데 그게 깨져서 복리후생까지 다 들어가 버린 거예요. 그리고 2,500만 원이라는 이상한 캡을 만들어서 설명하는데 전혀 논의되지 않았기 때문에 계산도 잘 안 되는 상황이죠. 정책의 일관성이 있으려면 영세자영업자들이 너무 힘들니까 최소한 5인 미만의 영세자영업자들의 부담을 덜어줄 수 있는 것이라는 점이라도 있어야 하는데, 이 법엔 아무것도 들어줄 수 없는 거죠. 최저임금이 보호해야 할 대상은 알지만, 최저임금을 올려도 그 효과를 볼 수 있는 산별노조도 안 되어 있고, 저임금 노동자들이 많다는 현실을 너무나 쉽게 생각한 것이 핵심이라고 생각합니다.

이 정부는 촛불정부라고 스스로 자임하는데, 촛불정부라면 정치적인 민주화뿐만 아니라 서민들, 노동자들의 목소리를 담아내야 하는 경제적민주화라는 과제가 있어요. 그런데 1년 동안 경제민주화를 어떻게 하겠다는 그림이 안 잡혀요. 이번에 최저임금도 여러 가지의 어려움들을 반영한 법이라는 건 알겠는데, 그럼 그 문제가 야기할 수 있는 것들을 어떻게 풀어낼 수 있을지에 대한 방안들이 있어야 하잖아요. 그런데 안이 없어요.

이런 상황에서 노동계가 들어올까요? 사회적 대화가 안 되도 좋으니까 정부가 할 일은 하고, 정부가 혼자 못하는 것은 노동계와 재계와 국민들한테 던져놓고 그 부분 속에서 우리는 이 공간에 충실히 하겠다, 과정 중에 빠뜨리는 것도 있고 욱먹을 것



도 있겠지만 하겠다고 하는 약속을 내놓지 않으면 들어올 명분이 없을 것 같아요.

사회적 위기가 오고 있다

박명준 결국 사회적 대화가 잘되려면 경제민주화까지 포함한 정부정책의 정확한 메시지나 비전, 이런 것들이 먼저 깔려야 하는데 여전히 미흡하고 안개 속이라는 말씀이시죠?

이승윤 전적으로 동의하는데요, 노조 측에서도 노동존중에 대한 비전을 가지고 있는가 궁금해요. 노조가 노동자들을 대표한다고 했을 때, 비전을 가지고 있고 어느 방향으로 가야 하는가에 대한 철학이 있는가, 대다수의 노동자와 국민들을 설득할 비전이 보여야 하는데 그 부분도 미흡하지 않나 하는 생각이 듭니다.

한석호 최근 그 고민들을 조금씩 하고 있는 단계예요. 노동이 거시적으로는 상당히 큰 요구를 가지고 있었고, 미시적으로는 자기 조합원들의 임금인상을 요구하지만, 중간이 텅 비어 있었는데, 이제 그 간극을 메우고 있는 중이죠. 이제야 조금씩 그 간극을 메우는 방법으로 사회적 대화를 여기저기서 고민 하는 것 같아요.

강진구 노동계에 추가로 주문하고 싶은 건 기본적으로 상대방에게 뭔가 내놓으라고 하는 요구를 하는 데에만 익숙해져 있는데, 그러다 보니까 보편적인 우리 사회의 이익을 대변하는 집단이 아니고 결과적으로 자기 집단의 이익을 강화하는 기득권 집단이라는 프레임에 갇히게 되는 거죠. 이번에 여당이 최저임금을 그런 식으로 밀고 나갔던 것은 그런 사회적인 통념들에서 비롯된 것으로도 보여요.

제가 볼 때는 설득력 있는 집단으로 가야 되거든요. 그러려면 사실 결단을 해야 할 부분이 있는 거예요. 예를 들어 복지를 강화하라고 주장한다면 최소한 고용보험이 됐든 뭐가 됐든 더 올린다든지, 증세에 찬성한다든지 해야 하는 거죠. 우리 사회의 보편적인 이익을 대변하는 집단이 되려고 한다면 사회적 책임을 위해 뭘 내놔야 하는지, 본인들이 뭘 해야 하는지를 내놓을 수 있어야 해요. 그래야 우리 사회의 보편적인 이익을 대변하는 노조에 대한 존중감도 생길 수 있는 거죠.

박명준 이 부분은 한석호 위원장님이 말씀하신 노동의 전략부재와 자신감 부재, 노동의 주체의 한계도 같이 담겨 있는 측면으로 보입니다. 기본적으로는 그런 한계에도 불구하고 사회적 대화를 해보겠다고 한 거였는데, 이번 판을 보면서 어떻게 수습하고 다시 사회적 대화를 디자인해나갈 것인가가 고민입니다. 그래서 사회적 대화의 디자인이 잘못된 것은 아닌지, 주체들의 한계와 불신과 오판과 이런 것들도 있겠지만, 아주 더 근본적으로 철학의 빈곤이나 구조적인 한계도 있을 것입니다. 이런 한계에도 불구하고 작동할 수 있는 사회적 대화의 판을 다시 디자인한다면 뭐가 필요할까요?

노광표 지난 30년 동안 굳은 관습을 깨 나가는 과정인데 절대로 쉽지 않죠. 30년 동안 자본은 정부 뒤에 숨어 있었고, 노동자들은 공장 안에 갇혀 있는 구조잖아요. 정부는 노사정위원회나 사회적 대화를 노동유연화나 경쟁력 효율이라는 담론을 가지고 관

리하고 통제해왔던 역사가 있는 거죠.

사회적 대화는 제 경험에 따르면 위기상황이 아니면 별로 잘 작동하지 않는 기제입니다. 국가적이든 아니면 개별 사업장이든 업종이든 위기상황이 왔을 때 기존의 관성을 버리려고 하는데, 지금은 노사정 주체들이 위기에 대한 자기 인식과 조직적 공유가 굉장히 불투명하고 몇몇 사람들에 대해서만 있다는 거죠. 조선업 종이나 한국지엠 노동자들은 기존의 관 자체가 깨지기 때문에 양보도 하고 타협도 하고 사회적 안전망의 문제를 느끼고 있지만, 그렇지 않은 노동자들 입장에서는 왜 그 문제들을 가지고 내 틀까지 바꾸라고 요구하는가 하는 간극에 있는 거 같아요.

지금은 사회적 위기가 오고 있는 징표들이 있습니다. 청년들은 희망이 없고 일자리가 없고, 노년층은 사회 안전망이 없어서 퇴직 이후에 무엇을 할지 고민이죠. 성장률도 떨어지고 있고, 미래 산업이 준비되어 있지도 않고 총체적으로는 저출산, 고령화, 양극화라는 위기가 오고 있다는 것을 계속 느끼고 있는데, 이 부분들에 대한 사회적 공유와 국민적인 대토론이 필요하다고 생각해요.

저는 정부보다 자본이 먼저 선택해야 한다고 생각해요. 쉽게 얘기해서 이제는 개별이익이 아니라 총자본의 이익을 구하기 위해서 타협하겠다는 것이 나와야 해요. 그런데 1년 전만 하더라도 재벌개혁에 대해서 양보니 하는 얘기가 나왔지만, 지금은 3세, 4세 세습하는 것에 대해 소유권을 주장하고, 노동이사제를 이야기하면 ‘빨갱이 나라를 만들려 한다고 반응하는 구조에서는 타협이라는 게 안 되겠죠. 자본이 우리 한국 사회를 어떻게 이끌고 가려 하는가에 대해서 먼저 선언해야 한다고 봅니다.



박명준 수석전문위원

사회적 대화 잘되려면
경제민주화를 포함해
정부의 비전이 전제돼야 하는데
미흡하고 정확하지 않다



정부도 경제민주화에 대해 어떻게 할 것인지 방향을 분명히 갖고 있고, 노동에 대한 양보나 타협지점을 이야기해야 하는데 그런 부분이 없어요. 그냥 공약을 이행하겠다는 수준 말고는 대통령도 5년 동안 노동존중사회를 위해서 뭘 하겠다는 것에 대해 솔직한 대화가 없어요. 그런 면에서 불안한 거죠. 정부는 철학이 없어진 건 아닌지 살펴봐야 합니다. 다른 데보다 연공급이 많은 공공 부분에 대해서 손대는 것이나 최저임금 보완이 일단 이루어지면서, 내부의 토론이 있으면 좋을 것 같아요. 그렇지 않으면 양대 노총이 조합원들을 설득할 수 없을 것 같아요. 사회적 대화를 해서 뭘 타협하고 뭘 얻겠다는 것이 조직적으로 논의되지 않는다면 뭘 되겠어요?

또 가장 중요한 것 중 하나가 시민사회의 역할이라고 봐요. 노사정 각 주체가 안 바뀔 때는 시민의 압력들이 가장 중요하잖아요. 재계에는 '당신들이 원하는 사회는 뭐냐'라는 압력을 가해야 하고, 민주노총, 한국노총이 우리 사회의 미래비전을 어떻게 할 것인가 보여주지 못한다면 그걸 요구해야 합니다.

한석호 민주당 원내대표가 바뀌면서 문제가 컸다고 생각합니다. 이것을 정확하게 인식해야 한다고 봅니다. 그렇다고 노동계나 정부에 책임이 없다는 것은 아닙니다. 그렇게 하고 나서 최저임금 산입범위 문제를 보고 나니, 그동안 우리가 놓치고 있었던 문제들이 드러나는 것이 아니겠습니까? 이것을 제대로 잡아가면서, 앞에서 이야기했던 부분들을 차곡차곡 채워나가면 문제가 풀리지 않겠는가 하는 생각입니다.

사회적 대화가 파행을 겪고 있지만 그래도 노사정에게 이 상황을 수습할 수 있는 시간이 있을 것 같습니다. 만약 경제사회노동위원회가 본격적으로 굴러가는 중에 이런 상황이 발생했다고 하면 그날로 끝장이었을 거라는 생각이 듭니다.

수습의 시간, 최저임금 문제부터 바로잡아야

박명준 수습할 시간이 있다고 하셨는데 수습의 시간을 어떻게 보내야 할까요? 한석호 전 위원장님이 전략적 인내 등 여러 가지 조치들도 말씀하셨는데, 수습의 시간들을 각자가 어떻게 임해야 할지 한 말씀씩 부탁드립니다.

강진구 최저임금 문제가 현상적이든 본질적이든 여기서 비롯된 것이고, 결자해지해야 할 것 같습니다. 최저임금법에 대한 대통령의 거부권 시한이 내일 만료됩니다, 거부권을 행사하지 않는다는 전제에서 이야기하자면, 재논의는 쉽지 않을 것 같습니다. 다만 최저임금 문제를 푸는 과정에서 여당 내부에서도 비판의 목소리를 내는 사람들이 꽤 있었습니다. 우원식 의원뿐만 아니라, 이인영 의원도 임금체계 문제를 풀고 최저임금 산입범위를 논의 했었어야 했는데 본말이 전도됐다고 지적하는데, 바른 목소리라고 할 수 있죠.

문제를 잘못 풀었던 정부와 여당의 책임 있는 주체가 이 문제에 대해서 유감은 당연히 표시를 해야 할 것입니다. 어떤 식으로든 이에 대해 정부 여당이 심각한 책임의식을 가지고, 의지를 담아서 풀어야 합니다.

국회라는 논의 구조가 왜곡이 발생할 위험성을 가지고 있는 것과 달리, 경제사회노동위원회는 노사 양 주체가 테이블에 나와서 자기 목소리를 낼 수 있는 장이잖아요. 동등한 발언기회가 보장되는 사회적 대화의 분위기들을 마련할 수 있다는 믿음을 노동계에 줄 수 있는 변곡점을 만들어야 하지 않겠습니까?

경제사회노동위원회 자체적으로도 위원장님이 나서서 국회에서 논의되는 이번 건에 대해서 유감 표명을 할 수도 있다고 봅니다. 이번 사안은 정부가 잘못했으니, 위원장님이 나서서 유감 표명도 하면서 경제노동위원회에서는 동등하고 공정한 테이블이 조성될 수 있다는 점을 보여주는 것도 필요하지 않을까 생각합니다.

이승윤 저는 사회적 위기를 모두가 느끼는 심각한 순간이 오더라도 재계에는 희망을 걸 수 없을 것 같아요. 이 구조 속에서 재계에 희망을 걸 수 있는 유일한 희망은 시민사회가 압박을 하는 것이지만, 그렇게 되기까지는 길이 멀게 느껴지고 그 사이에 재계가 더 커져 있을 것 같아서, 그것을 인내하는 데 희망을 가져보는 건 위험할 것이라는 생각이 듭니다.

노사정의 사회적 합의기구에 희망을 걸어보고 싶은데, 만약 노측의 전략이 부재하다면 누군가가 아젠다 세팅을 해주는 역할을 하면 어떨까 생각합니다. 최저임금 산입범위가 이렇게 됐을 때, 통상임금과는 어떻게 할 것인지, 아니면 근로시간까지 가지고 오는 등 그림을 그려줄 수 있을 것 같아요. 세제나 EITC도 너무 부족합니다. 어떤 식으로 노동존중이 될 수 있는지, 정부가 어떻게 하면 사회 전체적으로 이득이 될 수 있는지 그릴 수 있겠죠. 판이 너무 크다고 생각할 수도 있지만, 어느 정도 최저임금 논의에서는 벗어날 수 있을 정도로 판을 그려주고 다시 대화를 해보자고 하는 것까지는 할 수 있지 않을까 생각합니다.

한석호 그건 장단점이 있을 것 같습니다. 조심하지 않으면 여기 경제사회노동위원회에까지 불똥이 튀어 한 패거리 아니냐고 비판받게 되면 감당하기 어려울 수도 있을 것 같습니다. 이런 이야기를 할 때에는 조심스럽게 할 필요가 있다고 생각합니다.

그런데 이번 과정에서 예전과는 달라진 것이, 민주노총 내부에서 예전 같았으면 최저임금 산입범위를 이야기할 때 상여금조차도 이야기를 하지 않았을 텐데, 이번에는 그런 논의들이 있었어요. 국회로 갔던 논의를 다시 최저임금위원회로 돌려야 한다고 이야기했을 때, 최저임금 산입범위에 상여금 정도까지는 받아들여야 하는 것 아니냐, 다만 통상임금이나 임금체제로 가면서 결과적으로는 노동이 얻어오는 것으로 가야 한다는 이야기가 있었습니다. 예전 같았으면 이런 이야기를 못했죠. 여전히 전략 없는 결과를 내보이기는 했지만, 민주노총 안팎에서 현실적으로 고민하려는 흐름이 생겼다는 것이고, 그래서 더욱 아쉽습니다. 물론 시기 문제는 있었습니다만, 진지하게 한쪽에서 검토를 하고 있는 중이었기 때문에 그렇게 빨리 국회로 넘어가서 처리되지 않고 좀 더 맡겨 났으면 어떤 결과가 나왔을까 생각해봅니다.



한석호 전 민주노총 사회연대위원장

예전과는 달리
민주노총 내부에서도
현실적으로 고민하려는
흐름이 생겼다

노광표 최저임금 문제는 준비 없이 슬로건을 정책화한 게 문제라고 생각합니다. 노동계가 만 원을 주장하는 것과 이것을 정책으로 받는 것은 다른 것입니다. 최저임금을 올린다는 것은 구조조정을 하겠다는 것입니다. 그런데 최저임금을 올리면서 구조조정도 안하겠다고 합니다. 저는 모든 사람이 행복한 사례를 본 적이 없습니다.

또 한 쪽으로는 의제를 빼앗겨서, 최저임금이 올라서 플러스알파가 된 사례는 나오지도 않고, 주로 일자리가 어떻게 됐다는 괴담만 떠돌았죠. 소위 최저임금 1만 원을 구호로 내걸고 정책화하면서 정부와 노동계는 무엇을 한 것인지 공동의 책임을 물을 필요가 있다고 생각합니다.

이것은 끝나지 않은 게임입니다. 7월말에 어떤 결과가 나올지 장담을 할 수 없습니다. 지금 KDI에서 발표한 것으로 도배되고 있잖아요. 노동계는 16.4%를 넘어 20% 정도가 되지 않으면 최저임금위원회에 들어갈 필요가 없다고 이야기할 분위기입니다. 이런 부분에서 우리 사회에 미치는 영향은 노사가 같이 고민해야 하는 문제다, 누구의 책임으로만 하기는 한계가 있다, 최저임금 1만 원 정책은 끝난 것이 아니라 사회적 논의가 진전되는 과정이다, 그런 부분 속에서 노사정이 좀 더 책임 있게 다가갈 필요가 있다고 설득하는 게 필요합니다.

정부가 입법의 안정성을 위해서 거부권 행사는 못하지만 예상되는 역기능에 대해 주도면밀하게 관리해 나가겠다는 약속부터 해야 할 것 같습니다. 보완대책을 책임 있게 펴겠다고 약속할 수 있을 겁니다. 공공부문에서부터 발생할 수 있는 문제를 악용하지 않고 보완할 여러 가지 대책이 있지 않겠습니까.

또 하나는 저임금 노동자의 문제를 최저임금만으로 풀지 않겠다고 선언할 필요



가 있다고 생각합니다. 저임금 노동자들의 문제는 최저임금을 만 원이 아니라 2만 원으로 올린다고 해도 해결되는 문제가 아닙니다. 저임금 노동자들이 가지고 있는 삶의 고통과 애환을 해결할 다른 부분들이 병행되지 않으면 실패한 정책일 수밖에 없습니다. 아직 대책을 강구하고 준비하지 못했다면 이것부터 하겠다, 그런 면에서 노동계, 재계, 시민사회를 정부가 책임 있게 만나면서 낮은 걸음으로 하겠다, 이런 메시지 관리가 중요하다고 봅니다. 경제사회노동위원회가 그런 기획을 받을 책임 있는 주체가 되어 한다고 생각합니다.

컨트롤타워 역할 재점검 필요

이승윤 판을 세팅할 수 있는 유일한 주체가 정부 아닐까요? 앞으로 어떻게 나아가 할지 보면, 정부가 획기적으로 나서지 않으면 대화의 판이 재개되기 어렵고, 이 판을 형성 시키는 데 있어서 노조도 훨씬 더 크게 최저임금과 함께 패키지로 몇 가지를 가지고 나와야 할 거 같아요. 그것도 어려운 일이지는 하지만, 정부가 선도적인 역할을 해 줄 필요가 있겠죠.

강진구 기울어진 운동장이라는 이야기가 많이 나오는데, 최저임금과 관련한 사실을 비교해 봤더니, 경향신문과 한겨레 외에는 전부 최저임금 후폭풍, 속도조절이 필요하다는 것이었습니다. 한국일보와 국민일보가 약간 톤 다운해서 후유증을 보완해 나갈 필요가 있다고 하는 정도였죠. 이번 최저임금 논의 과정에서 국회 역시 기울어진 운동장임을 확인했고요. 그러면 결과적으로 노동과 관련된 담론을 각 주체들이 동등하게 논의할 수 있는 유일한 자리는 경제사회노동위원회밖에 없다고 생각합니다.

경제사회노동위원회에서의 논의들을 사회적으로 공유하는 방법들이 필요합니다. 그런 차원에서 전체 회의나 의미 있는 회의를 정례적으로 생중계할 수도 있지 않을까요? 우리 노동의 가장 큰 문제 중 하나는 노동에 대한 중요성, 노동이 우리의 삶 그 자체라고 하는 부분에 대한 고민이 별로 없다는 겁니다. 노동에 대한 담론의 수준이 노동을 하고 임금을 얼마나 받는가에 갇혀 있습니다. 노동에 대한 담론을 전반

적으로 높이는 차원에서도 경제사회노동위원회에서 공정한 논의구조를 보장하면서 그런 논의를 외화하는 데 지상과 중계를 정례화하자는 것입니다. 정부가 의지만 가지면 충분히 적극적으로 추진할 수 있는 부분 아니겠습니까?

말 그대로 사람들이 당면한 문제이기 때문에 사람들의 관심이 있다고 봅니다. 이를 위해서는 노조가 준비돼 있어야 합니다. 토론의 장에 나와서 맞장토론을 할 때 재계보다 훨씬 더 설득력 있는 비전을 제시해야 합니다.

한석호 대통령의 프레임이 더 확장됐으면 좋겠다는 생각을 합니다. 노동존중사회 프레임으로는 계속 이 상태를 못 벗어날 겁니다. 양극화 해소나 '생계안정 사회' 같은 프레임으로 확장하는 거죠. 경제사회노동위원회가 다루는 문제도 노동문제로 다루지 않았으면 좋겠습니다. 예를 들어 여성, 청년, 비정규직, 하청 노동자들의 대표성 문제라는 것은 단순히 노동존중으로 다 만족되지 않는 문제라고 봅니다.

재벌개혁이든, 복지문제든, 증세문제든 이제는 이런 의제들을 꺼낼 시점이 됐다고 봅니다. 이런 게 나와야 노동계뿐만 아니라 시민사회도 뭔가 정부가 진짜 이렇게 가려고 하는구나, 사회를 이렇게 만들려고 하는구나 하는 믿음을 줄 수 있지 않겠는가 생각합니다. 지금까지는 이런 게 없이 임기 5년 동안 어떻게 하면 잘 통치할 것인가 하는 시각이 깔려 있는 것 같습니다.

박명준 노동존중의 프레임을 더 확장시켜서 본질적인 개혁 의제인 재벌, 복지, 조세문제 등을 꺼내고 가자는 말씀입니다.

노광표 지방선거에서 민주당이 완승하게 되면 승리 도취가 아니더라도 긴장감을 가지기 힘들어집니다. 정책 대결이 전혀 안 되는 거죠. 그 전에는 진보든 보수든 뭘 어떻게 하겠다는 걸 가지고 나오지만, 너무 완승 구도로 가니까 정책도 안 나올 것 같다는 겁니다.

사회부총리의 역할도 회의적입니다. 총괄적인 사회정책의 틀을 잡으면서 복지와

노동과 교육을 연결시켜 나가는 비상시국이라는 느낌을 가져야 하는데, 비상이라는 생각이 전혀 없는 것 같습니다. 최저임금 문제로 이렇게 난리가 났으면 왜 이런 문제가 발생하는지 관계기관대책회의라도 열어야 할 것 아닙니까.

이런 면에서 컨트롤타워 문제는 이번 선거가 끝나면 재점검을 해 나가야 합니다. 일자리위원회와 경제사회노동위원회가 뭘 하려고 하는지 모르겠는데, 그런 부분이 정리되어야 합니다.

정부도 뭘가 하려는 것이 시스템에 맞게 보여야 하고, 그러면서 정책 비전도 나와야 합니다. 죽이 되던 밥이 되던 자기가 소신이 있어야 정책적으로 승부도 볼 수 있을 것 같습니다.

한석호 저는 민주노총이 사회적 대화가 성공할 거냐 말 거냐를 가르는 중요한 하나의 요소라고 생각합니다. 지난 20년 동안 과도기를 겪어왔는데, 민주노총을 분석할 때 너무 쉽게 봐서도 안 되지만, 너무 어렵게, 안 된다고 보는 것도 안 된다고 봅니다.





민주노총에는 지난 30년간 쭉 깔려 왔던 것이 있습니다. 정부와 자본은 타도의 대상이었습니다. 그렇게 노동운동이 출발을 한 것이고요. 여전히 체제전복, 사회주의 혁명을 하겠다는 관성과 사고방식들이 깔려 있고 DNA로 남아 있거든요. 여기서 벗어난 사람들에게도, 그것이 작동하는 방식에서는 비타협적이거나 ‘기승전투쟁’, ‘기승전쟁취’, 이런 것들이 깔려 있습니다. 이번에 최저임금 산입범위 문제에서도 우리 것을 지켜야 해, 저렇게는 안 돼, 이런 식으로 이보 전진을 위한 일보 후퇴를 모색하지 못했던 것이죠. 두려워하고 자신감이 결여됐다고 하는 게 그 지점을 말한 것입니다. 한편으로는 욕을 먹으니까 나 안 해 하면서 뒤로 빠져서는, 내 손에는 피 안 묻었으니 우리는 잘못된 것이 없다는 사고방식이 작동하고 있다는 것을 정확하게 알아야 합니다.

그럼에도 불구하고 아직 성에는 안 차지만, 30년 전과 비교하면 환골탈태라고 할 만한, 예전에는 할 수 없었던 주장들을 하고 있습니다. 또 작지만 공공운수노조나 사무금융노조에서 사회연대기금도 시도하고 있고, 이번에 금속노조에서는 하후상박 연대임금을 들고 나왔습니다. 이런 식으로 아직 확 깨고 나오지는 못하지만 바

꺾보려고 하는 부분이 상존하고 있습니다. 이것을 정부나 경제사회노동위원회에서 역할을 하시는 분들이 아주 세심하게 잘 봤으면 좋겠습니다. 그때그때 어떻게 흐를 것인지, 논의에 따라 결과가 어떻게 될지, 그런 것을 놓치지 않았으면 좋겠습니다.

박명준 노동계 내부적으로 분명 변화하는 기류가 있고, 그러면서도 그 안에 전통적인 방식의 DNA가 표출되기도 한다는 말씀이십니다. 사회적 대화가 여전히 쉽지 않고 가시밭길이 예상되기는 하지만, 필요성이 있고 유일한 장으로서의 기능을 잘 해주길 바라는 바람도 크다는 말씀들을 해주셨습니다. 오늘 주신 말씀들을 금과옥조로 받아들여서 잘하도록 노력하겠습니다. 계속 관심을 가지고 봐주시고, 쓴 소리, 좋은 말씀 많이 해주시길 바랍니다.

오늘 긴급대담은 이것으로 마무리하겠습니다. 긴 시간 수고 많으셨습니다. 감사합니다.



03



사회적 대화 논단

•1주제

노동관계 법제도의 개선방안과 사회적 대화

박수근 한양대 법학전문대학원 교수

•2주제

4차 산업혁명에 대한 대응전략과 고용변화:

현대모비스의 사례를 중심으로

백승렬 공학박사 / 기술사

•3주제

지역 거버넌스 성과와 한계: 부천지역노사민정협의회 사례

고현주 부천지역노사민정협의회 사무국장

| 사회적 대화 논단 |

노동관계 법·제도의 개선방안과 사회적 대화

박수근 한양대 법학전문대학원 교수

- 현 중앙노동위원회 공익심판위원
- 현 민주사회를위한변호사모임 노동위원회 소속
- 전 한국노동법학회 회장



1. 필요성

고용노동부는 국정과제로 제시된 비정규직 보호방안을 마련하기 위해 ‘비정규직 정책 TF’를 구성하였고, 또한 노동존중사회를 실현하기 위한 집단적 노사관계에서 법·제도 개선방안 모색을 위해 한국노동연구원에 용역을 발주하여 「노사관계 법·제도 전문가위원회」가 활동하고 있다. ‘비정규직 정책 TF’와 전문가위원회가 2018년 7월경 법·제도 개선방안을 제출하면, 고용노동부는 이를 근거로 하여 관계부처, 노동계 및 경영계와 협의 등을 통해 법 개정을 추진할 것으로 예상된다.

경제사회노동위원회는 노사정 및 전문가 등이 참여하여 노동정책 및 이와 관련된 산업·경제·사회정책 등을 협의하는 사회적 대화기구이다. 또한, 기존 노사정 대화에서 전국단위 노사단체에 비해 충분히 대변되지 못했던 청년, 비정규직, 중소기업, 소상공인 등 다양한 계층들의 목소리를 적극 담아내고, 지역과 산별·업종 등 다양한 대화 틀을 촉진하고 활성화하는 등

을 목적으로 한다.

문재인 정부는 지난 정부에서 논란이 되었던 ‘2대 지킴’을 폐기하는 등 사회적 대화 분위기를 조성하여, 민주노총이 노사정대표자회의에 참여하고 기존 노사정위원회를 새로운 사회적 대화기구인 ‘경제사회노동위원회’로 개편하였다. 노동계는 비정규직의 보호 또는 집단적 노사관계에 관한 법·제도 개선을 위해 대정부 교섭과 투쟁이 중요하다고 인식하고 있으며, 정부도 사회적 대화를 통해 노동존중사회의 기본계획과 내용을 실현시키고자 한다. 만약, 경제사회노동위원회에서 사회적 대화를 한다면, 노동관계 법·제도에서 방향과 중요한 내용은 무엇인지를 비정규직 보호와 집단적 노사관계로 구분하여 검토한다.

2. 비정규직 보호정책과 중요한 논의과제

우리 사회가 시급하게 해결해야 할 과제는 ‘양극화’이다. 노동의 관점에서 이것은 비정규직 문제로 요약되며, 이는 우리 사회가 통합되고 발전하기 위해 반드시 해결되어야 한다. 비정규직 문제는 노동시장의 이중구조 등 복합적인 원인으로 발생하기 때문에 해결방안도 다양하겠으나 이를 근본적으로 해결하려면 본질적 내용이 법과 제도로 마련되어야 한다. 민간부문에서 비정규직의 남용을 제한하고 이들을 보호하는 수단은 공공부문과 달리 대체로 법과 제도를 통해야 한다. 비정규직의 고용불안과 합리적인 이유 없는 차별, 산업재해 노출 등을 해결할 필요성은 공감하지만, 그 방향과 내용에 관해 노동계와 경영계뿐 아니라 전문가들 사이에서도 입장 차이가 있다. 고용노동부가 구성한 비정규직 정책 TF가 제시할 주된 내용은, 계약직을 고용할 때 사용사유로 제한할 것인지와 차별시정제도를 어떻게 개선할 것인지, 특수형태 근로종사자를 어떻게 보호할 것인지, 하청근로자의 고용안정과 임금 등 격차는 어떤 방법을 통해 해소할 것인지 등이다. 민간전문가로 구성된 비정규직 정책 TF에서 어떤 방안이 나올 것인지도 중요하지만, 고용노동부가 다른 부처와 의견 조율을 거쳐야 하고, 노동계와 경영계의 입장 차이 등으로 어려움이 예상된다.

3. 집단적 노사관계에서 개선방안과 중요한 논의과제

1) 특수형태근로종사자와 노조법상 근로자

특수형태근로종사자들은 노무계약의 해지라는 위험에 쉽게 노출되고, 열악한 지위나 보수로 인하여 노무제공시간의 과도한 연장을 강요받거나, 휴일·휴가의 사용에 있어 제한을 받는 등 보호의 필요성이 있으므로, 이들이 근기법상 근로자는 아니라도 노동조합을 결성하거나 가입하여 이러한 문제들을 노사가 자치적으로 해결할 수 있어야 한다. 대법원도 노조법상 근로자의 범위를 넓게 본다 고 판시하고 있으나 다양한 직종에서 문제되고 있어 구체적 사건에서 법 해석에 맡기는 것보다는 입법을 통해 해결하는 것이 더 효과적인 방안이다. 문제는 그 대상과 범위를 어떻게 결정할 것인지 여부이다. 종래 노사정위원회 등에서 충분히 논의된 직종이 있으나 그렇지 못한 직종 또는 새롭게 형성되고 있는 직종이 있으며, 또한 직종과 유형에 따라 사용종속성, 조직종속성, 경제적 종속성이 동일하지 않고 차이가 있다. 이들을 모두 노조법상 근로자성을 인정할 것인지, 아니면 어떤 기준에 따라 일부 직종만을 인정할 것인지에 대해 노동계와 경영계가 서로 다른 입장을 가질 수 있다. 이런 점에서 노동계와 경영계의 입장 차이를 어떻게 잘 조정하여 입법으로 성립시킬 것이냐가 과제이다.

2) 교섭창구단일화제도와 부작용

정부는 복수노조에서 소수노조의 노동3권 침해문제와 현실적으로 정착된 노사관계 등을 고려하여 교섭형태가 혼재(자율교섭, 대표교섭, 공동교섭)된 절충적인 방안을 선택하였다. 복수노조에서 교섭창구단일화 제도로 인해 소수노조는 단체교섭권과 쟁의권이 제한되고 있는데, 이것은 노동기본권의 본질적인 내용을 침해하는 것으로 헌법 제37조 제2항 위반에 해당될 가능성이 높다. 그러나 헌법재판소는 교섭창구단일화제도는 위헌이 아니라고 결정하였으나 교섭창구단일화제도의 시행으로 다양한 문제점이 나타나고 있다. 이것은 사용자의 악용가능성, 사용자의 적극적인 노무관리로 인한 친기업 노조가 활동하는 점, 소수노조의 노동기본권이 제한되는 점 등이다. 특히, 사용자가 복잡하고 모호한 절차규정을 활용하여 적극적인 노무관리를 내세우며 특정 노조를 압박하거나 친기업 노조를 우대하여 사업장 내 근로자들이

가입하거나 활동하도록 유도하는 것이 문제이다. 노동계 주장에 따르면, 복수노조 허용 후 약 480개의 노동조합이 설립되었는데 이들의 약 60%는 사용자로부터 유형 또는 무형의 지원을 받는 친기업 노조라고 한다. 이러한 현상을 방지할 제도가 마련되지 않으면 노동현장에서 친기업 노조가 다수노조가 되고 사용자와 대립하거나 투쟁하는 노조는 소수노조로 전락하여 단체교섭권과 쟁의권을 행사하지 못하는 구조가 고착화될 수 있다.

복수노조의 허용 시 문제점을 완화하고자 교섭창구단일화제도를 도입한 긍정적인 측면도 있으나, 부정적인 현상도 무시할 수 없다. 그렇다면, 교섭창구단일화제도를 전면적으로 폐지하거나 대폭 수정하는 노조법의 개정은 기대할 수 있는가? 교섭창구단일화의 부분적인 폐단을 인정하지만 이를 극복하기 위한 방안마련에 대해 노동계가 일치된 목소리를 내기가 쉽지 않고, 전문가들 사이에서도 그 방안이 무엇인지에 관해 명확한 입장을 확인하기 어렵다. 이런 점을 고려하면, 사용자의 동의로 개별교섭이 진행되는 문제점을 개선하고, 산별교섭을 촉진하도록 하고, 비정규직 등 미조직 근로자들에 대한 단체협약의 적용을 확대하는 등 보완이 필요할 것이다.

3) 근로시간면제 제도의 보완

노동계는 근로시간면제 제도에 대해 법리적으로는 노사자율의 침해, 현실적으로는 이로 인해 재정상 어려움을 호소한다. 만약 근로시간면제 제도에 관해 고시된 기준에서 강행성을 부정하면 노사가 이를 초과하는 단체협약을 체결할 수도 있다. 그러나 노사가 단체협약으로 근로시간면제기준보다 높은 기준을 적용하여 대가를 지급한 사례에 대해 판례는 근로시간면제의 기준을 정한 것의 강행성을 인정하는 고용노동부의 입장과 거의 유사하게 판단하였다. 정부는 노조전임자의 급여지급 금지의 이유로 ‘노동조합의 자주성 훼손 방지’를 들고 있다. 그러나 이것은 ‘투쟁의 결과’이고, 자주성 훼손에 대한 개별적 판단을 전제하지 않고, 일률적으로 법률로 금지하는 것은 노동조합의 실체적이고 규범적 지위를 부정하는 것이라는 비판을 면하기 어렵다. 최근 헌법재판소 전원재판부는 재판관 7:2의 의견으로, 사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 금지하는 ‘노조법 제81조 제4호’ 중 ‘노동조합의 운영비를 원조하는 행위’에 관한 부분은 헌법에 합치되지 아니하고, 위 법률조항은 2019. 12.

31.을 시한으로 개정될 때까지 계속 적용된다고 결정하였다(헌법불합치). 이것은 형식상 운영비 지원이 있어도 그것으로 실질적으로 자주성 저해가 있었는지에 따라 부당노동행위의 성립 여부도 달라진다고 파악하는 입장(실질설)에 가까운 것으로 이해된다. 또한, 현행 근로시간면제 제도는 사업장별 복수노조 및 교섭창구단일화제도가 실제 운영되기 전에 설계된 것으로, 복수노조 및 교섭창구단일화제도의 운영 과정에서 예상하지 못했던 문제들도 발생하고 있다. 따라서 근로시간면제 제도는 사업장에서 유급 노조전임자의 남용 문제를 시정하기 위해 도입된 제도이므로 노조전임자의 부정적인 측면을 최소화하면서 노사의 자치가 확보될 수 있도록 보완되어야 할 것이다.

4) 간접고용에서 원청기업에 공동사용자 책임

원청기업은 하청업체와 도급계약을 체결하고, 하청업체가 고용한 근로자를 이용함으로써 근기법과 노조법상 사용자, 파견법상 사용사업주 등의 책임을 회피하고자 한다. 이와 같이 고용관계를 맺지 않고 필요한 노동력을 이용하는 간접고용에서 근로자의 보호를 위한 법해석 내지 입법적 해결방안은 크게 두 가지이다. 첫째, 원청기업에게 직접 고용책임을 부담시키기 위해 사용자의 권한을 사실상 행사한 점을 인정하여 근기법상 사용자 또는 파견법상 사용사업주 책임을 부과하는 것이다. 특히, 파견법상 책임관계를 추궁하기 위해서는 노무도급과 파견근로의 구별기준과 불법파견의 법적효과에 대한 해석상 문제가 있는데, 현대차 불법파견사건 등에서 판례를 통해 인정받기도 했다. 둘째, 하청근로자 또는 파견근로자의 노동기본권의 보장과 관련하여 원청기업 내지 사용사업주에게 집단적 노사관계에서 사용자 책임을 인정하는 해석이다. 특히 원청기업은 단체교섭에 응해야 할 의무를 부담하는지 등이 법해석상 논의되는데, 하청근로자들이 가입한 노조가 원청기업을 상대로 단체교섭의무 등에 관해 소송을 제기하기도 하였으나 승소한 경우는 찾아보기 어렵다. 따라서 직접 근로계약관계를 맺지 않은 원청기업에 대해 일정한 사항에 관해 단체교섭의무를 부과하고, 이를 거부하는 경우 노동쟁의 조정 또는 쟁의행위 그리고 부당노동행위로 연결하는 법·제도가 마련된다면, 하청근로자들의 노동기본권 보장에 크게 기여할 것이다.

5) 징의행위 시 손해배상(가압류)청구와 노동기본권

종전에는 징의행위에 대해 형사 책임과 징계처분이 사용자의 대응책이었으나, 2000년대 중반 이후 손해배상청구 및 가압류신청을 활용하고 있다. 이에 관해 법원은 민사상 채무불이행과 불법행위책임에 근거하여 위법한 징의행위로 인한 손해배상을 판단하여 조합원들의 노동기본권을 위축시키고 있다. 사용자 측의 손해배상청구와 가압류신청과 같은 민사적 대응은 대화와 타협을 통한 평화적·안정적 노사관계를 저해할 뿐만 아니라 조합원과 그 가족의 생계까지도 위협한다. 사용자의 손해배상청구와 가압류신청으로 노동조합과 조합원에게 보장된 노동기본권이 크게 위축되고 있음에도 정부는 민사상 법률문제라는 이유로 적극적으로 개선방안을 마련하지 않고 방치하였다. 이러한 점 때문에 징의권의 행사에 대해 사용자 측의 무분별한 손해배·가압류청구가 남용되는 것을 제한하는 법과 제도가 마련되어야 한다.

4. 전망

양대 노총이 2018년 5월경부터 최저임금의 산입범위 조정을 둘러싸고 정부와 대립하며 사회적 대화에 불참하겠다고 선언한 상태이므로 당분간 냉각기는 피할 수 없을 것 같다. 그런데 양대 노총이 사회적 대화에 참여한다고 하여도 전문가들이 연구하고 정부가 제시할 노동관계 법·제도 개선방안이 실질적으로 논의되어 성과를 거두지는 단정하기 어렵다. 근로시간의 단축에 관한 법률안과는 다르게 비정규직 정책과 집단적 노사관계에 관한 제도적 개선사항은 노동계와 경영계가 양보와 타협을 통해 절충할 수 있는 내용이 많지 않기 때문이다. 전문가들이 약 6개월 동안 방안을 마련하면서 노동계와 경영계의 입장을 청취한 바가 없으므로 고용노동부는 어떤 형식이든 이런 절차를 거칠 것이다. 특히, 사회적 대화가 잘 진행될 것 같으면, 경제사회노동위원회에서 논의하고 이를 참고하여 국회에 제출하는 과정을 예상할 수 있다. 그러나 사회적 대화가 여의치 않는 것으로 판단되면, 전문가들이 마련한 방안에 대해, 고용노동부가 직접 노동계와 경영계로부터 충분히 의견을 듣고 개선방안을 확정하여 국회에 제출하려고 할 수도 있다. 따라서 고용노동부와 경제사회노동위원회는 다양한 사정을 고려하여 결정할 것으로 생각한다. 이런 점에서 노동관계 법·제도의 개선방안은 양대 노총이 사회적 대화에 참여할 것인지를 결정하는 데 변수가 될 수도 있다.

| 사회적 대화 논단 |

4차 산업혁명에 대한 대응전략과 고용변화 :

현대모비스의 사례를 중심으로

백승렬 공학박사/기술사

- 현 일자리위원회 분과위원
- 전 현대자동차 노사전문위원
- (주)어고노믹스 대표



디지털화는 고용의 위기?

최근 들어 국내 제조업은 물론 많은 산업에서 매출이 축소되고, 수많은 대책과 예산투입에도 불구하고 확장실업률은 11%대에서 13개월 연속 꾸준히 증가하고 있는 것으로 나타났다. 시장구조는 정보기술의 특성을 반영하여 변화하고 있으나 기존의 경제논리로 마련된 산업정책이나 경영전략이 현실과 부합되지 않아 발생하는 부작용일 가능성이 있다고 판단된다. 최근 4차 산업혁명이라고 불리는 정보기술의 급속한 발전 추세에서 변화의 특성을 이해하고 활용하지 못한다면 제조업은 물론 대부분의 전통적인 산업은 점차 도태되고 고용불안은 가중될 수밖에 없을 것이다.

100여 년간 이어져온 경제의 중심을 차지하던 기계기술 기반 제조업에 ICT 기술을 기반으로 하는 정보기술 적용이 확대되면서 시장의 특성이 급격하게 변화하고 있다. 소비자의 선호도가 전통적인 제품의 기능보다는 소프트웨어 등 정보요소 위주로 변화하면서 제품 경쟁력에

핵심으로 정보기술이 부각되고 있다. 자동차를 예로 들면 주행성능 위주의 기본형 제품보다는 각종 디지털 기술이 적용된 편의장비나 옵션기능을 장착한 고급형 제품이 고가임에도 불구하고 판매량이 늘어나는 현상을 보이고 있다. 따라서 완성차 업체에서는 주행성능에 기여하는 기계부품 원가를 절감하는 노력을 하면서도 정보기술이 탑재된 전장 부품에 대해서는 비용에 상관없이 경쟁적으로 신차종에 적용하려는 태도를 보이고 있다. 여기에 삼성, LG 등 전자산업군의 기업들과 애플, 구글, 소프트뱅크 등 정보산업군의 기업들이 자동차 부품시장에 뛰어들고 있어 기계부품 제조가 중심 사업구조인 기존 부품사들의 입지는 점차 낮아질 수밖에 없다.

소프트웨어 등 정보요소가 제품 경쟁력에서 차지하는 영향이 커지면 커질수록 하드웨어가 차지하는 비중은 점점 더 작아질 것이고, 하드웨어 부품에 할당되던 생산비용은 정보기술 쪽으로 옮겨갈 수밖에 없다. 미국의 반도체회사인 프리스케일에 따르면 2000년 자동차 제조 원가의 22%를 차지하던 전장부품의 비중은 2015년 40%로 2배 가까운 성장을 하였고 2030년에는 50%를 넘을 것으로 전망하고 있다. 전기자동차나 하이브리드자동차 등 친환경자동차의 시장이 커지면 이러한 비중은 더욱 급격하게 증가하게 될 것이라 예상하고 있다. 따라서 기계부품 제조업의 경우 생존을 위해서는 정보기술이 적용된 고부가가치 신제품을 개발하거나, 제조원가를 낮추어 줄어가는 납품가에 대응하는 선택을 할 수밖에 없다.

생산방식의 변화

정보기술은 제품특성을 변화시킬 뿐만 아니라 생산방식에도 영향을 주고 있다. 자동차 부품은 각종 공작기계를 사람이 조작하여 가공하거나 작업자가 직접 조립하고, 검사하고, 포장하고, 운반하는 생산방식을 채택하고 있었다. 그러나 1970년대 도입되기 시작한 로봇과 FMS(Flexible Manufacturing System), 1990년대 도입되기 시작한 CIM(Computer Integration Manufacturing)에 2000년대 도입된 ERP(Enterprise Resource Planning)가 결합되고 통합관리가 시작되면서 생산과정에 정보기술이 본격적으로 적용되기 시작하였다.

품질검사는 사람의 눈 대신 카메라로 하는 비전 시스템(Vision system)으로 전환되었고, 수작업은 다관절 로봇이 대신하며, 부품이나 완제품을 이송하는 것은 AGV(Automatic Guided Vehicle)가 자동으로 바코드를 인식하여 실어 나르는 것으로 변화되었다. 제조업에서 사람이 하던 대부분의 일을 정보기술을 탑재한 장비들이 대신하게 되는 것이다. ERP 전문 기업인 독일의 SAP에서 최근 발표한 Reonardo 시스템의 경우 공정에서 발생하는 수많은 빅 데이터를 인공지능 기술로 실시간 분석하여 품질관리, 생산관리, 가공, 조립에 동원되는 장비들을 직접 컨트롤함으로써 설계에서 납품까지 맞춤형 개별생산이 가능하고 불량률 0, 가동률 100%에 도전하고 있다.

작업자는 모니터에 뜬 지시사항에 대해 임기응변식의 대응만 해주는 단순 작업만 수행하게 되어 고임금의 정규직 노동자와 최저임금을 받는 아르바이트의 차이가 사라지게 된 것이다. 이로 인해 노동시장의 변화가 발생하고 있는데 대표적인 특징이 ‘탈숙련’ 노동의 확대이다. 이미 상당수의 자동차부품 제조사에서는 경력이라 불리던 육체적, 경험적 숙련이 모두 디지털 정보로 통합되어 관리됨으로써 생산현장에서 인적 숙련이 필요 없어지게 되었다. 따라서 노동자들은 숙련에 대한 가치를 인정받지 못하게 되고, 제조원가를 높이는 골칫거리로 전락하게 되는 사례가 전 산업에서 나타나고 있다.

막대한 투자가 요구되던 자동화 비용이 최근 급격하게 낮아지면서 숙련공 임금보다 싸게 먹히는 역전현상이 벌어지고 있어 정보기술은 인건비를 상쇄할 수 있는 훌륭한 투자대안으로 부각되고 있다. 제조업 사업장에서 높은 호봉의 노동자를 대체할 수 있는 자동화 설비를 구축하고 단기 계약직 아르바이트를 활용하여 원가를 절감하는 방식으로 정보기술이 고용시장을 변화시키고 있는 것이다.

산업구조 변화에 순응하는 현대모비스 진천공장

정보기술로 인한 제품의 변화와 생산방식의 변화로 기계부품 제조업이 전반적으로 어려움을 겪고 있는 상태에서 반대로 안정적 고용을 유지하면서 매출증가와 수익률 향상이라는 경영성과를 나타내는 기업이 있다. 자동차부품 생산을 주 업종으로 하고 있으며 전형적인 제조

업 중심 기업인 현대모비스 진천공장이 바로 그 사업장이다. 국내 자동차산업은 최근 매출감소와 이로 인한 영업이익 저하로 상당히 고통스러운 시기를 겪고 있으나 이 사업장은 오히려 전망을 매우 긍정적으로 보고 있다.

자동차의 전장화가 가속화되어 새로운 부품이 추가되는 추세에 맞추어 내비게이션, D-오디오 등 고부가가치의 첨단부품으로 생산 품목을 다변화하고 있다. 과거 오디오, 실내 온도조절기 등 수동부품이 내비게이션 등 정보기기에 통합되는 추세로 주력사업 부문인 정보화 부품 제조사업의 전망은 밝은 편이다. 또한 새로운 기능의 신제품을 짧은 시간 내에 양산할 수 있도록 3~4년 주기로 라인을 개편하고 지속적으로 신공법의 생산방식을 도입하여, 10년이 넘는 생산 품목의 수명주기에 맞춰 생산라인을 개편하고 기존공법을 고수하는 일반적인 자동차 부품업체의 관행보다 기민한 대응방식을 보여주고 있다.

자동화는 이 사업장에서 이미 15년 전부터 생산현장에 도입되고 있다. 사업초기에 라인당 생산인력 15명이 배치되었으나, 현재는 1/3가량인 5명 정도로 축소되는 등 생산자동화는 빠르게 진행되어 고용에 문제가 될 소지가 있었다. 하지만 추가되는 생산 품목을 위한 신규라인의 증설속도가 자동화로 인한 인원 축소 속도보다 빨라 생산인원은 오히려 늘어나고 있다. 노동조합에서도 고용을 안정시킬 방안으로 신기술이나 신규 품목 도입을 통한 생산량 확대를 보고 있으며, 자동화를 고용불안 요소가 아닌 노동 강도 저감과 노동의 인간화를 위한 기회로 활용하기 위한 노력을 기울이고 있다.

해당 업종은 국내외에 수많은 경쟁사로 포화상태가 되어 있고 현대모비스도 생산공장을 다수 보유하고 있는 상태에서 고용안정을 위한 핵심은 고부가가치 품목과 생산경쟁력 확보라고 노조는 보고 있다. 특히 연구소에서 개발된 신제품을 사내 다른 생산공장보다 먼저 배정받아 수익성을 극대화하고, 생산량을 확대하여 지속적으로 성장시키려면 생산경쟁력 우위는 반드시 확보하여야 할 목표로 노동조합은 인식하고 있다.

현대모비스 진천공장 노동조합(위원장 박태우)은 제조단가를 만회하는 진천공장만의 경쟁력을 강조하고 있다. 비정규직으로 운영하는 회사 내 대다수의 다른 공장에 비해 정규직 공장으로 인건비 비중은 높으나, 생산인원 개개인의 능력을 비교불가의 경쟁력으로 만들어 비교우

위를 접하려는 노력을 하고 있다. 진천공장이 현대모비스의 마더팩토리로서 역할을 하기 위해 회사에서는 생산기술에 연구개발 노력과 투자를 하고, 노조에서는 품질, 기술, 엔지니어 교육 등에 적극 참여하여 높은 수준의 품질을 유지함으로써 생산경쟁력을 높인다는 전략이다.

“2019년부터 자율주행 관련해서 신규 제품들이 나오기 시작한다. 그런 제품들을 우리가 꼭 가져와야 되겠다고 주장했다.(중략) 기존에 있는 아이템이 늘지 않는다면 인원이 줄겠지만, 이런 신규 아이템에 대한 부분, 4차 산업혁명 관련 부분들이 우리한테는 기회이다. 이런 신규 제품들을 우리가 가져올 수 있으니까. 우리 공장은 4차 산업혁명 관련해서 오히려 기회가 될 수 있다고 보고 있다.”

박태우 현대모비스 진천공장 노조위원장

기업이 변화에 적응하기 위해서는 지속적으로 생산방식과 주력 생산 품목을 시장상황에 맞게 변화시켜야 한다는 주장을 오히려 노조에서 회사에 요구하여 신규 품목과 새로운 공법 적용에 적극적으로 나서고 있다. 경쟁력 있는 모델과 부가가치가 높고, 미래지향적인 아이템은 사업장 내에서 생산하고, 사양산업이 되거나 부가가치가 낮아지는 품목들은 과감하게 다른 사업장으로 이전하는 식으로 경쟁력을 높여 미래를 대비하는 전략적 목표를 노사가 같이 공유하고 있다. 특히 생산의 안정화와 품질의 문제 등 생산에 필요한 기술을 외부 업체에 의존하지 않고 노조가 주도적으로 현장의 경험을 수집하고 적극적으로 대안을 제시하여 자체적으로 해결하려는 노력을 하고 있다. 주요 공정의 품질은 인간의 경험과 감성적 특성을 살려 극대화 하고, 경험적 숙련과 기술을 내부에 축적함으로써 경쟁력 강화의 수단으로 활용한다는 것이다. 회사에서도 진천공장의 신제품의 생산안정화 속도와 품질능력은 타 공장에 비해 월등하다고 평가하고 전략 품목을 우선 배정하는 등 경쟁력을 인정하고 있다.

경쟁력 강화의 결과는 고용확대

조합원 수도 2000년대 초 노조설립 초창기 때는 500명 수준이었으나 현재는 900여 명까

지 늘어났고 생산물량도 지속적으로 늘어가는 추세이다. 특히 위원장을 비롯한 노조의 실무진들이 기술이나 공법에 대한 이해도가 높고 제품 개발계획까지 사전에 파악하고 있어, 노조가 직접 본사에 진천공장의 우수성을 강조하며 고부가가치 신제품 유치와 생산량 확대에 적극적으로 나서고 있다.

현대모비스 진천공장의 경우 회사에서는 부가가치가 높은 제품을 적극 도입하고, 노조에서는 생산방식 변화를 적극 수용하며 고용을 안정시키고 기업의 경쟁력을 높이는 노사관계의 특별한 사례로 판단된다. 신공장으로 이전하면서 회사는 수익성을 늘리기 위해 역량을 집중하였고, 이전시점에 설립된 노조는 이를 적극 수용하면서 고용을 안정화하는 방법으로 노사 양쪽의 이해가 맞았고, 자동차 산업의 전장화가 가속되면서 기업 경쟁력을 높일 수 있었던 계기가 된 것으로 파악된다. 임금이 차지하는 비중이 높은 정규직 공장임에도 불구하고 생산인력에 축적된 경쟁력을 안정적 노사관계를 통해 지속적으로 향상시키고 활용하여 생산방식 혁신을 일상화한 결과가 수익성 확보와 고용확대로 나타났다고 볼 수 있다.

현대모비스의 사례는 전통 제조업 중심의 기업이 기술변화에 대처하는 효과적인 방식을 보여준다고 할 수 있다. 업종 변화가 심하고 신기술로 인한 자동화의 가능성이 높은 전장부품 시장에 발맞추어 매우 빠르고 혁신적인 방식으로 노동조합은 대응하고 있다. 특히 단체협약에 신기술과 관련된 조항을 명시하고 이를 대비하기 위한 노사협의를 단계적으로 규정하여 정기적 혹은 필요시에 적절한 협의체를 가동하고 있다. 사안에 따라 비정기적 수시 협의, 매월 분임 노사협의회, 분기별 정기 노사협의회, 고용안정위원회 등 다양한 체계를 통해 노사 간 협의를 진행하고 있다.

직접그룹, 간접그룹, 연구소그룹으로 나뉘서 3개월에 한 번씩 열리는 정기 노사협의회와 매달 초 열리는 분임 노사협의회에서 생산계획 등 주요사안을 협의하고 조합원들에게 결과를 공지한다. 간접그룹과 연구소그룹이 포함되어 있어 회사가 계획하는 신기술 관련이나 기술 변동에 따른 사항을 노동조합에서 계획 초기에 파악하고 대응방안을 마련하고 있다. 인원 변동 사유가 발생하면 '고용안정위원회'를 통해 인원 재배치 방안을 노사 간에 협의를 하고 있다. 상당수의 노사가 실제 효과도 검증되지 않은 선언적 단체협약을 체결하느라 힘겨루기를 하는 사이 현대모비스 진천공장은 단계적 대화 체계를 구축하여 실질적인 대화의 창으로 활용하고

있는 것이다. 초기에는 일부 과정에서 불협화음도 있었지만 다양한 방식의 협의와 실천과정을 통해 대화 체계에 대한 서로의 신뢰관계를 확인하였으며, 이러한 제도적 뒷받침으로 노조는 신기술 도입에 적극적인 태도를 보이고, 이는 다시 원활한 기술혁신으로 이어져 경쟁력이 더욱 높아지는 선순환 구조가 형성되어 경쟁력 강화와 고용확대가 현실화되고 있다.

또 한 가지 재미있는 사실은 해당사업장의 출산휴가나 육아휴직의 비율이 매우 높다는 사실이다. 평균 10%가 넘는 인원이 출산과 관련한 휴가를 사용 중이라고 노조위원장은 언급하였다. 조합원의 연령대가 젊은 이유도 있지만 고용에 대한 불안감 없이 마음 편히 출산을 계획할 수 있고, 회사는 주인의식이 있고 적극적인 숙련 노동력을 확보하는 차원에서 휴가자의 의견을 최대한 반영함으로써 양측의 요구가 맞았기 때문이라는 설명이다. 또한 휴가자의 빈자리를 채울 인력을 정규직으로 추가 채용함으로써 일자리 나누기에 기여하는 측면도 매우 강하다고 설명한다.

현대모비스 진천공장의 사례는 기술변화를 노사 간의 갈등과 대립이 아닌, 대화를 통한 전략적 협력관계로 발전시켜 고용은 안정되고 오히려 확대되고 있어 기술변화가 고용을 불안하게 한다는 4차 산업혁명의 가설에 역행되는 모습을 보여주고 있다. 이러한 사례를 심층적으로 연구하면 전통적인 제조업이 기술변화에 대응하는 새로운 전략으로 활용할 수 있을 것이다.

| 사회적 대화 논단 |

지역 거버넌스 성과와 한계:

부천지역노사민정협의회 사례

고현주 부천지역노사민정협의회 사무국장

- 현 부천시평생학습협의회 운영위원
- 전 노사발전재단 촉진위원
- 전 부천노사공동훈련지원센터 센터장
- 전 부천시근로자종합복지관 사무국장



1999년 5월 설립해 20주년을 앞둔 부천지역노사민정협의회가 가동되고 있는 부천지역은 지역 거버넌스의 가능성을 시사하는 대표적인 지역이기도 하다. ‘노동중심사회’, ‘포용적 사회’로의 안착화를 위한 사회적 대화의 필요성이 더욱더 강조되는 현재, 부천지역노사민정협의회의 성과와 한계, 개선방안을 모색해보는 것은 지역 거버넌스 활성화 측면에서 유의미한 중요성을 갖고 있다고 본다.

이에 본고에서는 부천지역노사민정협의회의 발전과정을 살펴보고, 그 시사점과 한계를 분석하여, 향후 지역노사민정협의회가 거버넌스로서의 제 기능을 발휘하도록 하기 위해서 요구되는 개선방안을 모색해보고자 한다.

부천지역노사민정협의회는 정책협약과 공동프로젝트 수행의 양 측면에서 협력 파트너십을 형성하여 그 성과를 기반으로 ‘노사분쟁조정-노동복지-고용복지’로 진화하고 있는 협의구조로, 이행점검노력, 의제발굴노력 등이 충실히 운영되고 있다. 특히 지역노사가 공동으로 운영하는 훈련지원센터의 사례는 노사상생 일자리창출 모델로서 모범적인 사례라고 할 수 있다. 이러한 성과에도 불구하고 지역 거버넌스로서의 위상과 역할 제고, 전문가형에서 노사전문역량 강화 방안, 환경변화에 적합한 협의회의 유연화, 그리고 그간의 경험을 통한 중장기적 기본 계획의 수립 등의 개선방안이 요구된다.

향후 지역노사민정협의회가 지역 거버넌스로 작동하기 위해서는 지역 고용심의 기능의 회복, 노사주체의 정책역량과 리더십의 함양, 지원재원의 적극 활용, 지역 전문가의 촉진, 지역 조사연구 기능의 강화방안 등이 필요한 것으로 요약할 수 있다.

1. 지역 거버넌스 구축을 위하여

노동 및 고용영역에서 지역 거버넌스에 대한 높은 관심과 함께 다양한 구축방안이 제시되고 있으며, 더욱이 ‘노동존중사회’ 촉진을 위한 이해관계자 간 사회적 대화의 필요성이 부각되고 있지만, 그 성과는 아직 형식화되어 있음 또한 부정할 수 없는 현실이다.

지역 거버넌스(Governance)는 협치(協治)로서 ‘지역단위 주체들이 지역 현안이나 의제를 중심으로 공동 정책협이나 공동 프로젝트를 수행하는 기구’로 볼 수 있다. 지역에는 분야별로 다양한 협의체가 존재하는데 지역노사민정협의회는 주로 고용노동의제를 중심으로 협의하는 지역단위 협의체로 볼 수 있다. 1999년 광주 광산구와 부천시 등에서 자생적 협의체가 발족한 이후 2016년 현재 147개 지역(광역시 17개소, 기초지자체 130개소)에 설치·운영되고 있다. 지역노사민정협의회는 1999년 노사정위원회 설치 및 운영 등에 관한 법률에 그 근거를 두고 있지만 2010년 노사관계발전 지원에 관한 법률 및 시행령에 의해 설치 및 구성·운영, 예산 지원 및 정부포상 등의 근거를 마련했고, 2012년에는 고용정책기본법을 개정하여 노사관계뿐 아니라 고용의 총괄기능의 통합근거를 마련하였으며, 현재 17개 광역 시도에서 지역노사민정협의회와 고용심의회를 통합 운영하고 있다.

그러나 역사에 비해 그 구조의 취약성이나 참여정도는 아직까지는 형식적 운영에 그치는 경우가 많다. 2010년 노사관계발전지원에 관한 법률 개정으로 지역 노사민정협의회가 급속히 설치되고 지원 역량인 사무국 또한 현재 30개소 정도 설치·운영되고 있다. 중앙단위 사회적 대화나 정책협약이 원활하지 않고, 지역의 고용노동의제마저 중앙집권화된 제도적 한계로 인해 지역단위 사회적 대화가 낙관적이지는 않지만, 지역 특성에 맞게 다양한 정책협약과 공동 프로젝트 등을 수행함으로써 그 기능을 점차 강화하고 있다고 볼 수 있다. 본고에서는 제도적, 정책적 한계에도 불구하고 지역 거버넌스의 가능성을 상대적으로 높게 평가받고 있는 부

천지역노사민정협의회의 성과와 그 요인들을 살펴보고 시사점을 얻고자 하며, 지역 주체의 자발적 노력에도 불구하고 지역 거버넌스로 도약하는 데 있어 한계점과 개선방안은 무엇인지를 살펴보고자 하였다.

2. 부천지역노사민정협의회 사례 분석

1) 지역 특성 분석

부천지역은 1962년 제1차 경제개발 5개년 계획으로 제조업 기반이 형성되었으며, 1970년 서울의 제조업 분산정책으로 부천으로 대거 이전되었다. 1994년 수도권 정비 계획법에 의해 과밀억제권역으로 지정되어 공업용지 조성이 제한되고 대기업의 지방이전으로 중소기업 지역으로 정착되면서 점차 제조업 비중이 감소하고 서비스업이 발달되는 지역적 산업구조를 갖는다. 저임금 장시간 노동에 기반하는 노동집약적 산업과 사양산업의 경쟁력 약화를 초래하였으며, 이러한 경제환경의 변화 속에 급격한 노동조합 조직률 약화와 산업공동화라는 지역 노사의 위기의식이 지역단위 노사정으로 하여금 지역 거버넌스라는 새로운 제도화된 협의 구조를 모색하게 하였다. 1990년대에 지방분권화 부활과 함께 부천지역의 다양한 사회단체들 간에 활발한 정책연대를 통해서 근로복지시설 설치·운영과 사회복지시설의 설치 등 생활권 단위 운동을 진행하였다. 정책연대 성과는 정책협의기구의 필요성을 높이게 되었다. 부천지역 노동진영의 주도적이고 적극적인 정책연합을 통해 노동과 고용복지 이슈에 관한 사회적 대화기구로서 부천지역노사(민)정협의회를 설립하였고, 협의회는 이후 지속적인 지역고용 거버넌스의 가이드라인과 경계를 설정하는 핵심적 역할을 담당하게 되었다.

이런 특징 변화에 근거하여 부천지역노사민정협의회의 발전과정은 노사정 이해조정단계(1999~2002), 의제모색단계(2003~2005), 의제실행단계(2006~2011), 의제확장단계(2012~현재)로 구분할 수 있다. 노사정 이해조정단계는 1999~2002년의 시기에 해당된다. 1999년 5월 1차 본협의회를 개최하면서 출범한 협의회의 주된 활동은 지역단위 노사정 이해관계(18개항 합의, 협약 체결)와 사업장 단위 노사, 노정 이해관계를 조정하는 것으로 볼 수 있다. 근로자 장학재단설립, 청소년무종사자 고용안정 대책, 대장동산업단지 조성 대정부 탄원 제기 등

범시민참여 지역 현안 해결노력의 성과를 통해 노사정 간 협력 파트너십이 형성되었던 시기로 볼 수 있다. 당시 노사정협약은 전국 최초의 지역 단위 사회협약(Territorial Pact)라 할 수 있다(김중욱, 2010)

의제모색단계(2003~2005)는 2004년 일자리 만들기 부천지역 노사정 2차 협약 체결로 노사분쟁조정과 노동복지 의제에서 새로운 노사협력의제를 모색하는 시기다. 그 활용재원은 중앙노사정위원회 등 중앙 재정지원사업을 중심으로 새로운 발전모델을 위한 조사연구, 포럼 등을 통해 지역 노사정 공동목표와 새로운 의제로서 '지역고용-협력네트워크'를 모색할 수 있었으며, 2006년 지역 노사가 지역고용 및 인적자원개발사업에 참여하게 되는 계기를 제공하게 되었다.

구분		1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
사업	노사분쟁조정	택시 8개사	마을버스 청소3개사	삼양중기 삼정유리	유한대학	장애인 복지관	-	-
	소통문제	-	-	노사정 워크숍				
	지역현안	중소기업 지원사업	대장동 공단조성	근로자 장학사업	-	외국인노동자 지원	-	중층화사업
	고용의제	노동복지/중소영세기업 보호지원				노사협의회 네트워크	부천지역 발전모델	경제활성화 역할제고
조직	형태	본협의회+실무협의회						택시업종
지자체 역할	내용	행정지원				사무 업무대행		
정부의 역할	프로그램	-	-	-	-	노사협력프로그램 재정지원사업	지역노사정 지원시범사업	
	지원조직	-				한국노동교육원	중앙노사정위원회	

의제실행단계(2006~2011)는 중앙 지역고용 재원을 활용하여 노사민정 프로젝트와 노사 공동 프로젝트를 수행하던 시기로 볼 수 있다. 지자체 중심형 지역고용인적자원개발사업과 노사중심형 노사공동훈련사업 추진, 지역노사의 적극적인 참여로 지역고용파트너십이 형성되어 모범사례 축적과 성과공유를 통해 협력네트워크를 확대할 수 있었다. 2009년 3차 협약으로 지역노사민정협의회는 그 의제를 훈련으로 확대하게 되었다. 그러나 중앙의 지역고용 흐름이

구분		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
사업	노사분쟁	-	-	-	-	-	-	-	
	지역현안	지역고용인적자원개발사업 실행				지역고용거버넌스			
	고용의제	-지역고용서비스 통합 전달체계 구축 -지역 노사공동 직업훈련 시스템 구축				사회 취약계층 보호지원			
조직	형태	3개 업종+3개 의제별 포럼			4개 업종+4개 의제별 포럼				
					실무간사제 도입		사무국 운영(2)		
예산(천원)					73,330	107,500	129,000	222,080	
지자체 역할	내용	사무 업무대행				예산지원+행정지원			
정부의 역할	프로그램	지역맞춤형일자리창출지원사업 + 지역 노사민정 협력 활성화사업				지역맞춤형일자리창출지원사업 + 지역 노사민정 협력활성화사업 + 기업맞춤형훈련사업			
	지원조직	부천시+고용노동부							

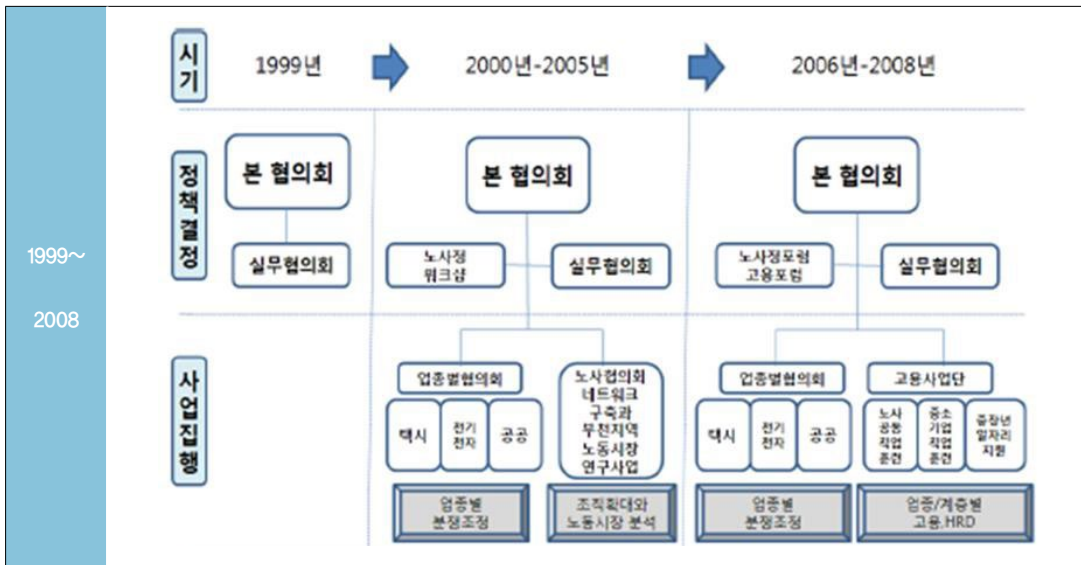
개별기관 제안형으로 전환됨으로써 ‘지자체형 지역공동 프로젝트’의 수행 사업단은 취업지원 네트워크와 고용HRD네트워크로 구조화되며, 노사공동훈련은 지자체 재원확보로 지속하게 되는 과정을 거친다. 당시 고용사업단은 부천고용센터와 연계하여 2007~2008년 취업지원 원스톱센터를 운영해 성과를 거두기도 했던 시기이다. 전담조직인 사무국이 설치되어 지속성을 담보할 수 있었다.

구분		2013	2014	2015	2016	2017	2018
사업	노사분쟁	-	-	-	-	-	-
	지역현안	사회취약계층 보호(노동권 보호+고용촉진)					
	고용의제	고용노동 통합 거버넌스(고용복지)					
조직	형태	4개 업종+4개 의제별 포럼			3개 업종+2개 의제별 포럼		의제별 위원회로 개편 (조례개정)
		특별위원회(노사발전협의회+부천시생활임금위원회) 기구화함					
		사무국 운영(2)				사무국 운영 (3)	
예산(천원)		166,099	212,502	208,202	171,802	226,883	283,564
지자체 역할	내용	예산지원+행정지원					
정부의 역할	프로그램	지역맞춤형일자리창출지원사업+지역 노사민정 협력 활성화사업 +기업맞춤형훈련사업					
	지원조직	부천시+고용노동부					

의제확장단계(2012~현재)는 2013년 그간의 제1차~3차 협약 이행점검 결과를 통해 고용, 노사관계, 교육훈련, 사회적 대화 등 주요 4대 핵심의제의 이행촉구를 결의하는 ISO26000 핵심주제 실천과 지역사회의 지속가능발전을 위한 제4차 협약을 체결함으로써 그 의제를 사회취약계층을 보호 지원으로 확대하게 되었다.

2) 참여구조 및 주체

부천시지역노사민정협의회는 정책협의 기능과 공동 협력프로젝트를 중심으로 성장·발전하였다. 2004년 노사협력 의제로 노사문제에서 지역고용인적자원개발로의 구조적 진화를 하게 되는데, 초기의 본협의회와 실무협의회의 단층구조에서의 노사정 협력과 정책심의·결정 중심구조에서 업종별 분쟁조정 및 지역고용 인적자원개발사업 등 공동프로젝트를 수행하는 협력네트워크로 구조화되고 있음을 볼 수 있다.



2016년 현재 특별위원회로 노사공동 프로젝트 실행기구를 법인화함으로써 지역단위 수요형 훈련을 실행할 수 있는 전국 최초의 노사공동훈련법인으로 모범사례를 축적하고 있고, 부천시생활임금의 결정구조를 가지고 있으며, 협력의제를 포괄하는 조직구조로 진화하고 있음



을 알 수 있다. 2018년은 의제중심의 협의회 운영으로 진화절차를 준비하고 있다.

연도	구분	주제	이행결과
1999.05.31	제1차 협약	지역노사안정을 위한 산업평화 유지 및 고용안정을 통한 실업극복과 기업 경쟁력 강화와 지역경제 활성화 협약	노사정 협력 18개항 합의, 이행
2004.04.06	제2차 협약	'일자리 만들기 사회협약'의 충실한 이행과 지역경제 발전을 위한 부천시지역 노사정 협력 강화 사회협약	노사민정 2050프로젝트와 노사공동 훈련사업 실행
2009.04.30	제3차 협약	부천시 경제위기 극복과 고용안정, 미래 도약을 위한 부천시지역노사정 협약으로 일자리 나누기와 경영 개선, 지역 단위 고용 유지와 적극적 노동시장 정책 추진으로 이루어짐	노사공동훈련 지자체 지원 확정, 고용HRD협력네트워크
2013.04.27	제4차 협약	3차 협약까지 이행한 점검 결과를 중심으로 고용, 노사관계, 교육훈련, 사회적 대화 등 노동분야 4대 핵심의제를 이행할 것을 약속하는 내용. 향후 ISO26000 핵심주제의 다양화와 부천시 지속가능발전을 위해서 맺는 지역노사민정 사회적 실천 협약	협약 이행점검 결과 공개, 취약계층 보호지원 확대 비정규직보호지원조례, 생활임금 조례 제정, 시행

3) 참여내용

가) 사회협약 및 이행

부천시지역노사민정협의회는 1999년 부천시지역노사정협의회 공동협약(18개항 합의)을 출발로 새로운 의제 확대 및 실행을 위한 4차에 걸친 공동협약을 체결하였는데, 이는 노사민정 간의 새로운 협력의제를 지역 내에 선포하여 그 이행력을 수반하고 있다.

2013년에는 그간의 노사정 협약(1차~3차) 이행 점검을 통해 결과를 공개하고, 이행촉구 및 새로운 노사민정 의제 확장을 위한 2014년 제4차 노사민정 사회협약을 체결함으로써 지속 가능 사회발전을 위한 '노동-고용복지 거버넌스'를 선언하였다. 이러한 지역적 합의과정을 통해 실행사업 파트너십은 정책파트너십으로 더욱 공고히 함으로써 좋은 정책과 제도, 주요 의제로 지역적 공유가 이루어지고 있다. 부천노사민정의 공동협약은 단지 선언적 의미로 그치는 것이 아니라 지역 현안에 관한 가이드라인을 제시하고 협력의제의 실행력을 수반하는 사회적 합의 성격을 지니고 있다는 점에서 매우 중요한 시사점을 갖는다고 볼 수 있다.

나) 정책 중심의 사회적 합의

부천지역의 가장 큰 특징은 지속가능한 제도, 정책 협의 중심의 협의구조라는 점이다. 설립초기 노사정 18개항 합의, 공동협약 체결 등 부천의 사회협약은 이해관계자의 조정과 상호 협조를 통해 지역관련사항에 대한 사회적 협의를 실행하는 지역수준의 제도화된 규약으로 볼 수 있다. 사회적 합의의 지속성은 자치단체의 운영조례로서 그 법적 근거를 획득하게 된다. 지역사회 취약계층의 보호와 안정을 위한 대표적인 사례로 2010년 비정규직 근로자 보호지원 조례와 2012년 부천시 생활임금조례 제정 논의를 볼 수 있다. 2010년 노동계에서 제안한 부천시장 민주개혁진보진영 단일후보 공동정책 합의문을 기반으로 논의를 본격화하게 되었다. 2010년 비정규직 근로자 보호지원조례 논의의 쟁점은 비정규직 정책협의기구의 필요성, 지원센터 설립의 효율성 문제, 지역 내 포괄적 사회적 합의로서 협의채널의 다양화 등에 대해 이해관계자 간의 참여한 의견 대립으로 1년이 넘는 논의과정을 통해 2011년 10월 조례 제정에 이르게 되었다. 부천시 생활임금조례는 고용취약계층 보호를 위한 사회적 합의 임금 제도 도

입이라는 전략 하에 부천시 지역 노사민정은 2011년부터 본격 논의를 거쳐 2013년 12월 지역 노사민정의 합의에 의한 전국 최초의 조례를 제정하는 성과를 낳게 되었다.

2011	2013	2014	2015
비정규직근로자지원 센터 설립조례	부천시생활임금 지원조례	부천시브랜드콜도입 노사정 정책합의	부천 노사관계 발전 지원조례

다) 프로젝트 중심의 사회적 합의

설립 초기 이해관계자들 간의 파트너십은 공동목표 설정과 높은 단계의 파트너십 모색을 목표로 형성되었다. 그 결과 2004년 일자리 만들기 노사정 협약을 체결하고 노사협력의제로서 고용 및 인적자원개발을 설정하였으며, 본격적으로 추진하는 데에 합의하였다. 그리고 그 실행사업으로 2006년에 한편으로는 일자리창출과 취업지원, 다른 한편으로는 재직자향상훈련이라는 두 가지 축을 설정하고 현재까지 진행하고 있다. 2004년 일자리 만들기 노사정 사회협약 체결과 2006년 실행사업 성과로서 2009년에는 고용 및 인적자원개발에 관한 노사정 협약을 체결하였다. 이러한 과정을 통하여 지역고용거버넌스에 참여하는 주체들 간에 체결한 사회협약은 정책파트너십에 기초한 합의 전략의 결과라고 할 수 있다. 현재 부천고용거버넌스는 중앙부처의 고용정책 방향에 맞는 합리적 선택(재원 확보)을 통해 실행사업을 다양하게 추진하고, 협력네트워크화함으로써 그 목표를 공유하고, 그 가능성을 지속적으로 확장해가고 있는 진행형 구조로 볼 수 있다. 주체의 적극적 참여와 협력만으로는 충분하지 않다. 중앙의 제도적 조직적 지원과 재원 확보가 되지 않으면, 쉽게 해체될 수밖에 없는 그 한계를 갖고 있다. 그러나 지역 노사공동훈련사업은 지역 노사의 고용 역량을 강화하는 데 일조하고 있으며, 근로빈곤층이라는 직업훈련의 취약지점에 대해 노사 참여형 인적자원개발 방식을 시도하고 있는 대표적인 사업이라고 할 수 있다(전명숙, 2011). 노사공동훈련사업을 통해 노사 간 신뢰를 구축, 2010년 부천시 재원 확보, 2013년 전국 최초 노사공동훈련법인 설립, 2016년 고용노동부 브랜드 일자리 경진대회 최우수상 수상, 2017년 지역노사민정 협력 활성화 경진대회 노사상생일자리창출 대상 수상 등 모범적인 사례로 주목받고 있다. 이에 2017년 7월, 노사민정협의회는 노사상생 일자리창출 모델 확대를 선언, 2018년 지역단위 섹터 특화형 훈련센터(취약계층 맞춤형)로 진화하고 있다.

구분		2006~2009	2010~2012	2013~2017	2018
고용인적 자원개발 지원사업	주체	노사민정 고용사업단	-고용서비스기관네트워크(지역고용네트워크) -직업훈련 협력 네트워크(고용HRD네트워크)		
	추진사업	취약계층 일자리창출	조사연구+훈련정보네트워크+고용HRD포럼		
	예산지원	고용노동부	-	-	-
노사공동 훈련사업	주체	노사공동훈련위원회			
	추진사업	재직자향상훈련	재직자향상훈련+지역산업맞춤형일자리	취약계층훈련사업 추가확대 1섹터(재직자향상훈련) 2섹터(취약계층 훈련)	
			직업훈련+고용복지 정보망 운영		
예산지원	고용노동부	고용노동부+부천시			

3. 결론

부천시지역노사민정협의회는 몇 가지 특징을 갖는다.

첫째, 일찍이 노동운동이 민주화과정을 통해 지역사회 연대의식을 기반으로 제도화된 지역단위 협의기구를 필요로 하고 추동되었다. 그 중심에 지역 노동진영의 적극적인 지역사회 개입전략과 리더십이 주요하게 작용하고 있다.

둘째, 지역경제위기 의식의 공유를 통한 노사민정 협력의제의 확장은 이해관계자 간의 공동 협약으로 이어지고, 그 이행을 위한 협력을 하고 있다는 점이다. 지속적인 발전을 모색하는 운영전략 하에 환경변화에 적극적으로 대응하여 협의·실행하는 조직구조를 가지고 있다.

셋째, 정부재원의 적극 활용을 통한 정책협약과 공동프로젝트 수행이 가능했다는 점이다. 설립 초부터 정부의 지원사업을 적극 활용하여 지역에 맞는 사업을 수행하고 그 성과를 협력 파트너십으로 내재화하고, 높은 단계의 의제 탐색, 정책 제안 등 정책협약의 파트너십으로 진화하였다.

넷째, 다른 지역과 비해 부천은 새로운 환경에 대응하는 적극적인 의제 발굴노력을 하고

있다. 2002년부터 매년 조사연구 작업을 통해 지역 특성과 변화환경을 진단하여, 협력의제 '노사관계-일자리창출-훈련-고용복지'로 확장하고, 사회협약을 통해 공유하기 위해 노력하고 있다.

이와 같이 지역주체의 자발적인 노력에도 불구하고 여전히 지역 거버넌스로서의 한계점을 지니고 있다. 첫째, 고용노동 협의기구로서의 심의기능의 회복이다. 이는 중앙정부-지자체로의 전달체계에서 지역 협의회의 역할 축소와 무관하지 않다. 중장기적인 고용노동에의 기본계획 수립 등을 통해 지역 특성에 맞는 비전과 전략이 요구된다.

둘째, 내부적으로 의회의 고착화의 문제로 운영의 형식화를 들 수 있다. 내부 시행규칙(운영규정) 등의 개선을 통해 하부협의회의 역할과 기능, 목적, 임기 등 세부적인 운영규정이 명시되어 지역 현안을 중심으로 한 유연한 정책협의 기능이 보완되어야 한다.

셋째, 고용노동의 현안과 이슈에 적합한 의제의 발굴에 한계를 지닌다. 지역, 특히 기초자치단체는 고용역량 전문화의 한계를 가지고 있다. 이는 중앙-지역이 연계되는 의제와 실행력이 필요하다고 본다. 중앙의 고용노동 이슈에 대한 방향과 가이드라인의 제시, 지역차원에서의 그 협의와 실행력 담보로 나아가야 할 필요성이 높다.

넷째, 활동가(사무국) 중심의 협의회 운영방식에서 노사민정 주체의 전문역량을 강화시킬 필요가 있다.

향후 지역노사민정협의회가 지역 거버넌스로서의 위상과 기능이 작동되기 위해서는 몇 가지가 개선되어야 한다. 2010년 지역노사민정협의회와 고용심의회 기능의 통합으로 그 법적 기능을 지니고 있지만, 현재 지역노사민정협의회 밖에서 인적자원개발위원회 등 지역 거버넌스 관련 논의가 진행되고 있다. 유사중복기능의 효율화 측면에서 매우 긍정적이나 지역노사민정협의회의 규모나 예산 면에서 법적 기능 부여에도 불구하고 그 정체성에 대한 위기의식이 깊어지며, 아직 지역별 수준이나 활동이 초기단계에 머물러 있다.

지역노사민정협의회가 제 기능을 하기 위해서는 첫째, 협의회의 기본적 기능인 고용 및 노

동의 심의기능의 회복이 필요하다. 중앙정부 차원의 고용노동 방향 및 내용의 주도로 인해 지역단위에서의 권한이 매우 협소하며 그 심의기능이 거의 없다. 매년 실천선언, 홍보 캠페인 및 교육 워크숍 등 일회성 사업에 머무르고 있다. 일자리공시제, 지역맞춤형일자리지원사업 등 고용심의 권한 부여가 필요하다.

둘째, 지역거버넌스 구조의 중복성의 효율화 문제가 있다. 지자체마다 다양한 협의기구들이 존재한다. 최근에 지역노사민정협의회, 인적자원개발위원회, 지역고용혁신추진단 등을 중심으로 광역단위에서 유사기구 간의 효율화 방안이 쟁점이 되고 있지만 지역노사민정 제 주체들은 정확히 인식하고 있지 못한 상황에서 중앙 연구자 중심의 논의는 지역 특성 및 여건을 충분히 고려하지 못한 결과를 낳을 것으로 예측된다.

거버넌스		주요 의제와 기능
지역노사민정협의회	의제/기능	일자리 창출, 인력 양성, 노사관계와 경제발전 등
	전달체계	고용노동부 ⇨ 자치단체
	지원내역	20억 규모(13백만 원 인건비 지원)
	법적근거	노사관계 발전 지원에 관한 법률
	설치운영	광역 17개소(기초 128개소)
지역고용혁신추진단	의제/기능	일자리 창출과 인력양성 등 고용관련 종합계획 수립 등
	전달체계	자치단체 경상보조
	지원내역	사업비 200~300억원(인건비 2~4명, 0.6~1.2억원)
	법적근거	
	설치운영	11개 광역시도(7개 인자위 통합 운영)
지역인적자원개발위원회	의제/기능	인력양성 등 인적자원 개발 활성화에 관한 사항
	전달체계	고용노동부 ⇨ 인력공단 ⇨ 인자위(민간경상보조와 컨소시엄사업예산)
	지원내역	사업비 557억원(훈련비 제외), 인건비(전담 5명 2억원, 겸임 1명)
	법적근거	근로자직업능력개발법 개정(2016)
	설치운영	17개 광역시도

자료: 강원도 노사민정 사업의제 발굴 연구

셋째, 지역 노사가 참여하여 실행할 수 있는 중앙 재원의 확보가 필요하다. 부천지역의 경우 중앙의 재원을 적극 활용함으로써 지역노사의 고용 역량을 높이고, 신뢰를 기반으로 더 높은 정책역량들을 발휘할 수 있었다. 이는 부천뿐만 아니라 수원, 성남, 광양, 속초, 평택 등 노사공동훈련사업을 경험한 지역의 노사민정 파트너십이 발달해 비교적 지역노사민정협의회가 활성화되고 있는 지역도 마찬가지다. 2010년 이후 지원역량으로 사무국 설치가 빠르게 진행되고 있지만, 고용노동부의 지원예산은 오히려 감소되고 있는 상황에서 효과적인 지역단위 노동정책 개발 및 협의는 거의 불가능하다.

넷째, 중앙과 지역과 연계가 확산될 수 있는 고용노동의제를 발굴, 확장하려는 노력이 필요하다. 예를 들어 중앙노사정위원회는 고용노동의 방향과 가이드라인을 제시하고, 지역노사민정협의회는 지역 특성에 맞게 정책협약과 공동실천활동을 통해 그 역할을 다해야 한다고 보인다.

다섯째, 지역노사민정협의회 제도의 미비점을 보완 그 근거를 명확히 해야 한다. 두 가지 측면에서 개선되어야 하는데, 하나는 법적 근거의 조율로 경제사회발전노사정위원회법과 노사관계 발전 지원에 관한 법률 및 그 시행령의 개정을 통해 법적 근거를 일원화할 필요가 있다. 또 하나는 ① 사회복지사업법처럼 지역 노사민정협의회의 필요규정이 명확하게 명시될 필요가 있다. ‘~~운영조례로 정한다’와 같이 애매한 규정조항에서 하부협의회 설치나 최소한 사무국 설치조항, 지역노사민정협의회 지원기구(지역사회복지협의체의 경우 전국 및 광역단위 지원기구, 간사제도 등이 구체적으로 명시되어 제도화 되어 있음) 등이 신설될 필요가 있다. ② 또한 사무국 설치 및 운영, 협의회 운영 전반에 관한 전국적인 표준화된 가이드라인이 제시되어야 한다. 마지막으로 ③ 지역노사민정협의회 전담인력에 대한 전문화 노력이 수반되어야 한다. 전담인력은 사무 행정지원역량에서 지역고용노동거버넌스의 중추적 역할과 소임을 다할 수 있는 지속가능한 시스템의 기본요소이다. 그러므로 중앙단위의 경제사회노동위원회나 노사발전재단 등의 지원으로 조사연구개발 기능과 전문화 교육을 통해 지속적으로 전문성이 담보되어야 한다.

미완의 땅 철원에서 꿈꾸는 하나 된 세상, 철원 DMZ 생태평화공원

글 사진 정철훈 여행작가

서울예전 사진과를 졸업했다.

사진이 좋아 여행을 시작했고 여행이 좋아 여행작가로 살아간다.

- 2017~2018년 한국관광공사 <추천 가볼 만한 곳> 선정위원
- 2013~2014년 코리아 실크로드 탐험대 역사기록팀(오아시스로, 해양로 탐험)
- 2014년 문화체육관광부 장관 표창
- 2005년 (사)한국사진작가협회 선정 <2030 청년작가 10인>



철원군의 DMZ 생태평화공원이 지난 2016년 5월 21일 개장했다. 철원 DMZ 생태평화공원이 위치한 민통선 내 공간이 일반에 공개되는 건 우리 땅이 둘로 나뉜 지 63년 만의 일이다. 전쟁과 평화, 그리고 생태가 공존하는 미지의 땅, 그곳으로 간다.

총절의 고장, 철원 생창리 마을

철원 DMZ 생태평화공원 탐방은 생창리 마을회관 맞은편 DMZ 생태평화공원 방문자센터에서 시작한다. 방문자센터가 있는 생창리 마을은 한국전쟁 당시 가장 치열한 전투가 벌어졌던 철의 삼각지 한가운데 자리한 곳으로 남북 간 체제 경쟁이 한창이던 1970년 10월, 재향군인 100세대가 재건촌을 건설해 들어오면서 지금의 모습을 갖췄다.

고구려 시대부터 김화군의 중심지였던 생창리 마을은 병자호란 때 청의 10만 대군에 맞서



철원 DMZ 생태평화공원 십자탑 탐방로 입구

죽음으로 충절을 지킨 홍명구 장군과 유림 장군의 넋이 깃든 고장이기도 하다. 홍명구 장군은 평안도 관찰사로 있던 1636년, 적병이 남한산성을 포위했다는 소식을 듣고 근왕병 2천 명을 이끌고 남하하던 중 김화에서 맞닥뜨린 청나라 1만 대군과 일전을 펼쳐 적병 수백 명을 살상하고 장렬히 최후를 맞았다. 인조는 그의 충절을 높이 사 이조판서에 추증함과 동시에 충렬공이라는 시호를 하사했다. 병자호란 때 청나라와 싸워 이긴 전투는 홍 장군이 참여한 김화대첩과 1637년 1월 전라도 병마절도사 김준룡 장군이 이끈 수원의 광고산 전투뿐이다. 홍명구 장군이 순절한 터에 세워진 충렬사에서는 매년 음력 2월, 8월 말 정일(丁巳)에 홍명구 장군과 유림 장군의 충절과 명복을 비는 추모제향행사가 열린다. 충렬사는 철원 DMZ 생태평화공원 탐방로 두 개 코스 중 용양보 탐방로에 포함돼 있다.



철원 DMZ 생태평화공원 용양보 탐방로의 용양보 모습

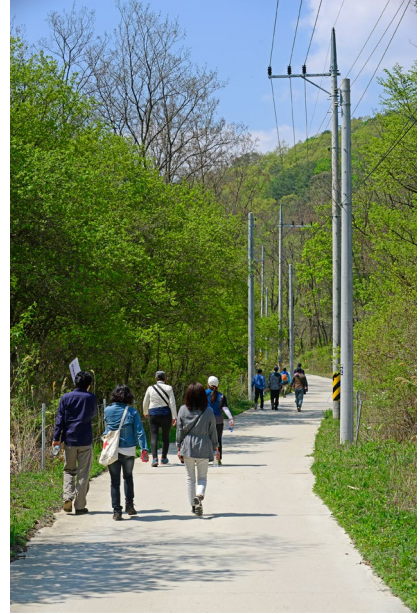


철원 DMZ 생태평화공원 방문자센터



개인용 GPS는 탐방 내내 목에 걸고 다녀야 한다.

탐방로는 포장도로와 비포장도로가 번갈아가며 이어진다.



철원 DMZ 생태평화공원 용양보 탐방로의 용양보 모습





탐방로 옆 지뢰지대를 알리는 경고판



DMZ 센터

용양보 탐방로와 십자탑 탐방로 등 2개 코스로 구성

철원 DMZ 생태평화공원 탐방은 충렬사와 용양보, 그리고 용양보 통문을 돌아보는 용양보 탐방로와 후방CP에서 십자탑 전망대를 거쳐 다시 원점으로 돌아오는 십자탑 탐방로로 구성돼 있다. 도보 탐방 거리는 두 코스 모두 6km 내외로 비슷하지만 난이도는 성재산(580m) 꼭대기의 십자탑 전망대를 경유하는 십자탑 탐방로가 조금 높은 편이다.

오늘은 DMZ 생태평화공원 두 개 탐방로 중 십자탑 탐방로를 걸어보기로 했다. 이유는 명확하다. 60년이 넘도록 일반에 공개된 적 없는 미지의 땅에 대한 호기심과 지도에도 표시되지 않는, 우리 땅에서 가장 북쪽에 위치한 길을 걷는다는 설렘 때문이다. 군사분계선을 따라 들어선 많은 안보 견학 코스 중 차량이 아닌 두 다리만으로 오롯이 걸어볼 수 있다는 점도 마음에 들었다.

방문자센터에서 예약 확인을 거친 뒤 개인용 GPS를 지급 받으면 본격적이 탐방이 시작된다. 방문자센터에서 3km 떨어진 후방CP 주차장까지는 차량으로 이동한다. 검문소를 지나고 짧은 다리를 건너는 동안 차창 밖으로 펼쳐진 풍경은 여느 시골 마을과 크게 다르지 않다. 아니 되레 더 평화롭고 고요하다. 다른 점이 있다면, 산과 산을 잇는 나지막한 능선 사이로 보이는 항공기 인식판 정도랄까. 탐방로 입구에 세워진 거대한 아치형 조형물에는 하얀 두루미 두 마리가 날개를 활짝 펴고 하늘을 날고 있다.

길은 산뜻하게 포장되어 있다. 탐방로 대부분은 이처럼 잘 닦인 포장길로 이어진다. 생태의 보고답게 걷는 내내 좋은 길동무가 되어주는 울창한 숲도 멋지다. 60년 넘게 사람의 발길이 닿지 않은 숲은 원시림의 모습을 고스란히 간직하고 있다. 그곳에서 들려오는 산새의 지저귐이 반갑고, 그곳에서 불어오는 바람이 고맙다. 우리 땅 어디에서나 들을 수 있고 감각할 수



엘레지 쉼터

있는 이 혼한 풍경이 반갑고 고마운 건, 그것이야말로 이곳이 우리 땅임을 증명하는 강렬한 징표들이기 때문이다. 숲과 길의 경계를 알리는 철책이 없었다면, 그 철책 위에 걸린, ‘지뢰’라는 선명한 글씨가 적힌 경고판이 없었다면, 이곳이 남북땅의 북쪽 끝이라는 사실을 설명할 그 무엇도 이 길 위에는 남아 있지 않다.

완만하게 이어진 야트막한 언덕을 넘으면 DMZ 쉼터가 모습을 드러낸다. 군 초소도 보이고 군 막사도 보인다. 물론 모형들이다. 십자탑 탐방로에는 DMZ 쉼터를 포함해 엘레지 쉼터, 고라니 쉼터, 숲속 쉼터 등 네 개의 쉼터가 있다. 쉼터는 각각의 이름처럼 테마형으로 조성되었는데, DMZ 쉼터에 군 초소와 막사를 설치한 것처럼 엘레지 쉼터에는 아담한 야생화 공원을, 고라니 쉼터에는 DMZ 생태를 설명하는 큼직한 안내판을 세워 놓았다. 지친 다리 잠시 쉬어갈 휴게 공간과 화장실도 마련돼 있다.

북녘땅이 한눈에, 십자탑 전망대

엘레지 쉼터에서 십자탑 전망대에 이르는 2km 구간은 제법 가파르게 이어진다. 십자탑 탐



고라니 쉼터 뒤로 보이는 십자탑 전망대

방로 중 난이도가 가장 높은 구간이다. 한 굽이 한 굽이 어렵게 걸음을 옮기면 멀게만 보이던 십자탑이 성큼성큼 다가온다. 십자탑 전망대에 오르면 코앞이 북한 땅이다. 우리 군의 전방 감시 초소인 GOP와 GP는 물론 오성산을 등지고 있는 북한군 초소도 뚜렷이 보인다. 정말 이지 '야' 하고 부르면 '호' 하고 대답할 정도로 가까운 거리다. 동행한 안내직원은 한반도의 허리를 가르는 군사분계선이 우리가 서 있는 성재산과 북한의 오성산 사이 분지, 기계충에 감염된 머리처럼 들판을 드러내고 있는 저 분지 어딘가라고 설명했다. 너무나 고요하고 평화로워 보이는 그곳이 우리나라에서 군사적으로 가장 '위험한' 지역이라니. 아무리 실눈을



성재산 정상에 우뚝 선
십자탑의 모습



십자탑 전망대에 오르는
계단

뜨고 살펴봐도 보이지 않는, 실체 없는 그 가상의 선으로 인해 우리 땅이 둘로 나뉘어 있다니. 가슴 한켠이 멍멍하다.

십자탑 전망대에서 숲속 쉼터까지는 산길을 따라 내려와야 한다. 꽤 가파른 구간이지만 나무 계단이 설치돼 있어 걷기에 불편하지는 않다. 십자탑 전망대에서 숲속 쉼터를 잇는 산길은 십자탑 탐방로 중 유일하게 흙냄새를 맡으며 걸을 수 있는 길이어서 다소 험한 구간임에도 걷는 재미는 더 쏠쏠하다. 숲속 쉼터를 지나면 이제 이 길의 끝도 얼마 남지 않았다. 짧지 않은 거리를 걸었지만, 아쉬움이 크다. 그건 더 이상 갈 수 없는 단절에서 오는 아쉬움일 터다. 언젠가 우리 땅이 온전히 하나 되는 날이 오면 이곳 성재산에서 오늘처럼 발길을 돌려야 하는 아쉬움은 없을 것이다. 숲속 쉼터에서 완만한 내리막을 따라 700m 정도 가면 출발 지점이던 후방CP 주차장에 닿게 된다.

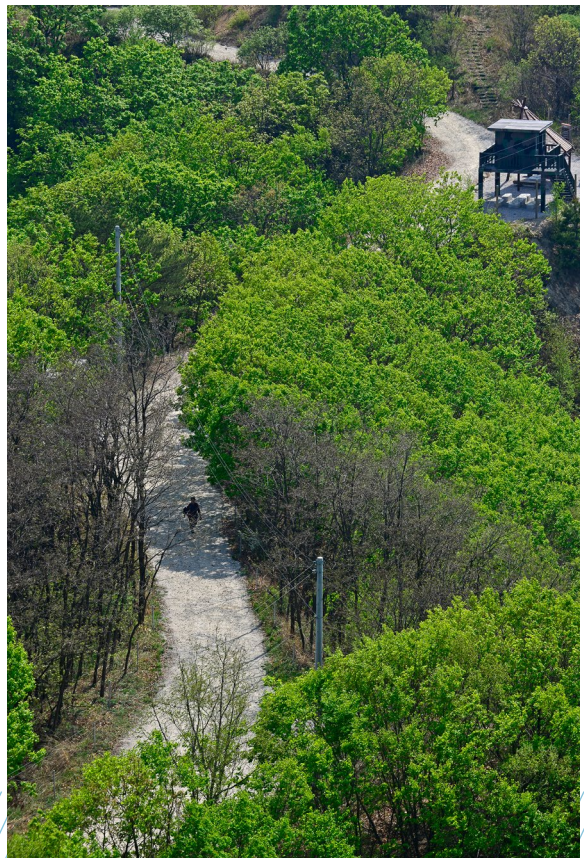
철원 DMZ 생태평화공원 탐방은 매일 오전 10시와 오후 1시, 2회 실시하며 탐방 인원은 1회 40명 내외로 제한한다. 탐방 중에는 동행하는 안내직원의 안내에 따라 정해진 길로만 이동해야 하며, 탐방로를 벗어나는 등의 개인행동은 절대 금물이다. 두 코스 모두를 걸어볼 요



북한의 평화를 위해 세운 십자탑



십자탑 전망대에서 본 십자탑 탐방로





철원 평화전망대

량이라면 방문자센터를 베이스캠프 삼아 1박 2일 일정으로 움직이는 것도 괜찮다. 방문자센터에는 4인 가족을 위한 가족실 3실과 10인 이상을 수용할 수 있는 단체실 2실 외에도 샤워장, 식당, 강의실 등 편의시설이 잘 갖춰져 있다. 탐방 예약은 철원 DMZ 생태평화공원 홈페이지를 이용해 탐방일 하루 전까지 신청하면 된다. 탐방로에는 매점이 없으므로 음료수와 간식은 미리 준비하고, 자외선 차단제도 꼼꼼히 챙기는 게 좋다.

기왕에 철원까지 걸음을 했다면, 그것도 호국의 달인 6월에 철원을 찾았다면 철원 DMZ 안보관광도 한 번쯤 돌아볼 만하다. 고석정이 있는 철원군 한탄강관광사업소에서 출발하는



일정리역



백마고지 전적기념관



노동당사

철원 DMZ 안보관광은 민통선을 지나 제2땅굴, 철원평화전망대, 월정리역을 경유하는 코스로 인근의 백마고지 전적기념관과 노동당사도 함께 돌아볼 수 있다.

철원 DMZ 안보관광은 주중에는 개인 차량을 이용한 견학이 가능하지만 토요일과 공휴일은 셔틀버스만 운영하기 때문에 토요일과 공휴일에는 입장료와 모노레일 이용료 외에 셔틀버스 비용이 추가 된다. 25인승 버스를 이용한 단체 관람객은 셔틀버스 비용 추가 없이 견학이 가능하다. 견학 시간은 3시간 정도.

여행 정보

철원 DMZ 생태평화공원

주소 : 강원 철원군 김화읍 생창길 481-1

탐방 시간 : 10:00, 13:00(1일 2회)

휴무 : 매주 화요일, 명절 연휴(설, 추석), 군부대 사정에 따라 변동될 수 있음

요금 : 어른 3,000원 청소년 2,000원 경로 1,500원 /

단체 어른 2,000원 청소년 1,000원 경로 1,000원

문의 및 예약 : 033-458-3633

http://www.cwg.go.kr/site/dmz_tracking/main.do

철원군 한탄강관광사업소

주소 : 강원 철원군 동송읍 태봉로 1825

견학 시간 : 09:30, 10:30, 13:00, 14:00 (1일 4회)

휴무 : 매주 화요일, 1월 1일, 어린이날, 명절 연휴(설날, 추석)

요금 : 주말·공휴일 개인 기준으로 어른 1만4,000원 청소년 1만1,500원 어린이 9,000원

(입장료+셔틀버스+모노레일 전체 포함 금액)

문의 : 033-450-5559

<http://hantan.cwg.go.kr>



04



사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 여성편

•여성의제 따로 있지 않아,
모든 의제를 젠더(gender)적 관점으로 바라보자

장지연 한국노동연구원 부원장(좌장)

김영순 한국여성단체연합 공동대표

나지현 전국여성노동조합 위원장

황현숙 서울여성노동자회 부회장

박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원

손영우 경제사회노동위원회 전문위원

| 사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 여성편 |

여성의제 따로 있지 않아, 모든 의제를 젠더(gender)적 관점으로 바라보자

- 일시 : 2018년 5월 30일 오전 10시
- 장소 : 경제사회노동위원회 중회의실
- 참석자
 - 장지연 한국노동연구원 부원장 (좌장)
 - 김영순 한국여성단체연합 공동대표
 - 나지현 전국여성노동조합 위원장
 - 황현숙 서울여성노동자회 부회장
 - 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원
 - 손영우 경제사회노동위원회 전문위원

새로 출범하는 경제사회노동위원회는 그동안 이해관계를 대변하지 못했던 미대변 계층의 참여 확대를 위해 본위원회 아래 계층별 위원회를 두기로 했다. 그 중 하나가 여성위원회이다. 그런데 누가 여성을 대표할지부터 문제제기가 끊이지 않는다는 것은 그만큼 풀어야 할 과제가 쌓여 있다는 것을 보여주는 징표로 볼 수도 있다.

격월간 <사회적 대화>는 '사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들' 코너의 두 번째 순서로 여성들의 이야기를 듣는 자리를 마련했다. 단순한 여성의 참여를 넘어 성평등의 관점이 사회의 상식으로 자리 잡기를 기대한다.



몇 십 년 요구했지만 여성 참여 안 돼

장지연 여성 노동과 관련한 문제 중에서 사회적 대화로 풀 수 있는 의제를 발굴하는 데까지 접근해보고자 합니다. 여성이 본격적으로 참여한 사회적 대화가 시작도 안 했는데 의제를 발굴하는 것이 굉장히 어려운 미션이고, 산적인 문제를 하나하나 짚어 보자면 밤을 새도 모자랄 것입니다. 일거에 모든 것을 다 풀어 낼 수는 없는 노릇이고 하나하나 짚어보고자 합니다.

그럼 우선 여성문제, 여성 노동문제 중 사회적 대화로 풀 때 효과적인 게 무엇이 있을지, 푼다면 어떻게 대화를 전개하는 게 좋을지를 얘기해보면 좋을 것 같아요.

나지현 우선 그동안 사회적 대화에 여성이 얼마나 소외되어 왔는지 이야기 하고 싶어요. 여성노조와 단체에서 사회적 대화에 참여시켜 달라는 요구를 몇 십 년 동안 했지만 그동안 참여시켜 주지 않아왔습니다. 다행히 이번 개편에 여성 대표가 참여하는 것으로 결정이 났습니다. 하지만 본위원회 대표 자체에 여성 대표성이 부족한데다 계

층별 위원회에서는 기초 논의만 하고 본격적인 협의와 의결은 본위원회가 한다는 이야기가 들려 우려스럽습니다.

최근에 문제가 심각한 최저임금 논의에도 여성의 의견은 무시됐습니다. 초기에 상여금만 이야기될 때는 저희도 큰 관심이 없었어요. 대부분의 비정규직이 상여금을 받고 있지 않기 때문이죠. 그런데 식대와 같은 복리후생비 논의에 동의하지는 않겠지 생각하다가, 막판에 저희와 대화나 소통이 이루어질 수 없는 상황에서 사달이 난거예요.

식대와 교통비, 그건 거의 최소한의 복지거든요. 여성 비정규직에게는 밥을 안 줘요. 밥은 정말 최소 조건이잖아요. 노조를 만들고 식대를 얻기까지 눈물겨운 역사가 있습니다. 그런데 최저임금 안에 그걸 집어넣는다고 하니 충격이 큼니다. 이런 이야기를 국회의원들이 알까요?

당초에는 최저임금 논의가 대립이 심하니, 이번엔 통과가 어렵고 사회적 대화기구의 맨 처음 의제가 되겠구나 하는 기대를 했습니다. 그런데 여성 입장에서 의견 개진을 할 틈도 없이 통과된 거죠. 결국 최저임금이야말로 사회적 대화가 안 되었고 실제로 약한 사람들의 목소리가 들어가지 않았습다. 최저임금부터 대화의 의제가 되어야 한다고 생각합니다.

또 여성 노동에서 고민하는 가장 큰 문제 중 하나는 성별 임금격차예요. 성별 임금격차로 일어나는 일 가운데 하나가 채용차별 문제죠. 채용차별은 처음 취직할 때의 채용차별과 전직할 때의 차별로 나뉘어요. 일자리 자체가 남성에 비해 비정규직



나지현 전국여성노동조합 위원장

현 일하는여성 아카데미 이사

현 인천여성가족재단 이사

현 서울노동권익센터 자문위원

이 더 많고, 임금도 낮죠. 그게 누적되어 전체적인 모순으로 이어지는 것이 성별 임금격차입니다. 성별 임금격차를 이야기하면, 여성들만 이걸 주장한다는 식으로 문제 제기 자체를 거부합니다.

모든 의제를 젠더적 관점으로 다시 보아

장지연 흔히 여성문제라고 이야기되는 걸 먼저 다루고, 그 후에 남들은 여성문제인줄 몰랐는데 알고 보니 여성문제였던 의제들을 이야기하려고 했는데, 뒷이야기 까지 해주셨네요. 최저임금을 사실 여성문제로 생각지 않았던 것이죠.

황현숙 저는 그동안 여성관련 사회적 대화를 하면 단골메뉴가 됐던 저출산 고령화 담론의 문제를 지적하고 싶습니다. 출산율이 낮아지면 우리 사회 경쟁력이 낮아지고 젊은 층의 부담이 커지니까 애를 낳아라, ‘애 낳는 것이 애국’이라는 논리입니다. 지금 여성들에게 그게 설득력 있는 이야기인가요. 지금까지 저출산의 측면에서 사회적 담론이라고 여성문제를 다룬 것은 설득력을 갖지 못했다고 생각합니다.

또한 구체적인 의제를 말하기 전에 의제를 정하는 원칙과 방향에 대해 이야기 하고자 합니다. 우리가 사회적 담론으로 한다는 것은 국민들이 어떤 삶을 지향하고자 하는가, 그 삶을 지향하는 데 있어서 사회와 정부, 지방자치단체가 어떤 역할을 해야 하는가에 초점을 맞춰 거기에서 나오는 걸 의제화해서 진행해야 합니다.

여성이 정치에서의 주체라는 점과 더불어 일터에서의 주체라는 점도 중요하게 생각돼야 하죠. 시대가 바뀌었는데 그만큼 사회적 담론이 바뀌었는가에 대해서는 질문해 볼 필요가 있습니다. 여성이 일하는 게 당연한 시대가 되었음에도 불구하고, 실제 삶과 직장에서 사회적으로 뒷받침하는 게 굉장히 미진합니다. 법과 제도는 여전히 사각지대가 있지만 상당 부분 진일보한 것은 사실입니다. 그러나 현실의 삶은 전혀 다르다는 게 문제라고 봅니다.



저출산이 사회적 문제가 되니까 그 초점이 보육 문제와 경력단절여성문제 해결로 모아졌어요. 보육 문제는 지금 무상보육까지 갔는데, 굉장히 진보적이고 우리 사회가 한층 더 나아진 것입니다. 여성이 일자리 경력단절을 고민하는 것도 여성들이 경제활동을 많이 하면서 생기는 문제입니다. 시대가 변하면서 결혼, 임신과 관계없이 일하고 싶어 하지만 환경이 실제로 그렇게 못하고 있는 것에서 나오는 문제라서, 그 환경을 만들어주는 것으로 담론을 바꾸어서 가야 합니다. 보육과 경력단절로 대표된 문제에서 어떻게 여성이 일터에서 주체가 될 수 있을까에 대한 것으로 담론을 바꾸어 나가야 하고, 여성이 주체가 되기 위해 무엇이 필요한가로 나아가야 합니다.

여러 가지 문제들이 결국 직장 내 임금격차로 귀결되지만, 이는 사회적으로 성평등 노동정책이 없기 때문입니다. 성평등 노동정책이 필요하고, 그 속에서 채용 단계의 진입장벽 문제, 임금 문제, 고용 형태, 임신 출산 시기의 경력단절 문제, 승진의 문제, 교육의 문제, 정년의 문제까지 다 포괄하는 전반적인 것으로 나아갈 수 있도록 해야 합니다.

김영순 지도 구체적 의제를 이야기하기 전에 그동안 사회적 대화기구에 여성이 얼마나 참여했는지 평가해야 한다고 봅니다. 사실 경제사회발전노사정위원회나 최저임금위원회 등에서 여성 비율이 너무 낮았고, 새로 만들어지는 경제사회노동위원회에 본위원회에도 여성이 단 한명입니다. 그게 문제라는 겁니다. 여성의 참여를 이야기할 때마다 민주노총 위원장이 남자인데 어떡하냐, 경총 쪽도 남자인데 어찌냐, 너희가 노력해서 너희가 위원장을 하면 되잖아, 그런 이야기를 많이 듣습니다.

이번 사회적 대화기구 개편에도 기본적으로 노사정으로 확정한 틀에서 여성을 이야기하고 있습니다. 이 패러다임 자체를 바꾸라는 것입니다. 노사정의 패러다임이 아니라, 경제사회노동위원회를 진정한 사회적 대화기구로 만들기 위해서는 좀 더 다양한 의견을 수렴할 수 있는 패러다임으로 하라는 것이 여성계의 요구인데, 노사정 대표자의 성별이 남자인 것을 왜 우리에게 문제제기하냐는 것이죠. 이것은 여성문제를 제대로 이해하지 못하는 겁니다.

의제를 얘기해 봅시다. 사회적 대화기구에서 특별히 다뤄져야 하는 여성문제가 있는가? 자문해 봅니다. 예컨대, ‘일과 가정의 양립’, ‘직장 내 성희롱’, ‘감정노동’ 같은 문제가 여성 의제입니까? 저는 이런 시각에 기본적으로 경제사회노동위원회가 여성문제를 어떻게 보는지가 담겨 있다고 봅니다.

사회적 대화기구에 여성 참여를 요구하는 것은 여성 의제를 여성이 다루는 게 핵심이 아니라, 기본적으로 사회적 대화에서 다루는 모든 의제를 젠더적 관점에서 통합적으로, 교차적으로 새롭게 볼 수 있어야 합니다. 사회적 대화기구에 여성이 참여한다는 게 생물학적 여성의 참여가 아닌, 젠더적 관점에서 전체를 제대로 볼 수 있는 여성의 참여를 이야기해야 합니다.

일 가정 양립은 여성만의 문제입니까? 남성들은 관계없습니까? 이미 출산과 보육에서 남성이 배제되어 있다는 것을 내포하는 것입니다. 이 중요하고 기본적인 출산, 보육의 문제, 재생산권에서 배제되어 있는 남성들은 왜 입 다물고 있습니까? 저는 여성이 일 가정 양립을 주장할 게 아니라 기본적으로 재생산권에서 남성의 권리

가 박탈된 것에 대해 남성들이 문제제기를 해야 한다고 보는데, 이게 여성 의제로 분류되고 있다는 것이죠.

직장 내 성희롱도 마찬가지입니다. 피해자의 80~90%가 여성이기 때문에 여성문제로 비춰지고 있습니다. 직장 내 성희롱 때문에 사회적으로 들어가는 비용을 계산하면 사실 사업주가 더 많이 고민해야 하는 문제입니다. 건강한 여성 노동자가 직장 내 성희롱 때문에 노동권을 상실하게 되면 전문 인력을 상실하는 것이고, 이걸 문제제기했을 때 초래되는 여러 가지 사회적 비용이 있습니다. 이걸 여성문제가 아니라 사회적 비용으로 이야기해야 하는 것이고 이런 관점에서 저는 사회적 대화의 의제를 나눠 하지 않나 생각합니다.



김영순 한국여성단체연합 공동대표

현 대통령 직속 일자리위원회 위원

현 여성가족부 성평등위원회 TF팀 자문위원

현 미투운동과 함께하는 시민행동 집행위원장

현 여성가족부 좋은여성일자리늘리기 자문위원

성평등, 헌법이 보장하는 가치

장지연 사실 정말 설득해야 하는 이들을 설득하는 것이 어렵습니다. 최상위 권력집단 내지는 핵심 남성들이 설득이 안 됩니다. 이게 여성문제가 아니라고 하면 ‘그럼 됐다’, ‘땡큐’라고 할 수 있습니다. 말씀하신 것은 이것을 여성문제로 좁혀서 대상화하지 말고 관점의 전환이 필요하다는 것인데, 이걸 사회적 비용이라든지 이런 문제로 치환하면 희석되는 측면이 있어서 피해자들이 대표성을 주장하는 게 빠르지 않을까 싶기도 합니다.

김영순 그래서 여성운동이 피해자를 중심에 놓는 전략을 택했던 것입니다. 왜냐하면 피해자가 너무 많았고 피해자를 구제하는 것이 중요한 전략인 것은 사실이니까요. 그런

데 거기서 좀 더 나아간 방법으로 지금의 사회적 대화의 패러다임을 바꿔야 한다는 것입니다.

장지연 사회적 대화의 패러다임을 바꾸고 담론을 이끌어 갈 때 여성문제라고 하면 안 됩니다. 그러면 이게 일부의 문제가 되어서 사회적으로 해결해야 할 문제가 아니게 되는 것이고, 오히려 피해자가 해결해야 할 문제가 됩니다. 피해자를 특정할 수는 있으나 그걸 피해자가 해결하라는 것은 안 되는 것이죠. 제가 보기엔 젠더적인 관점이란 말이 사실 가장 적합합니다. 그런데 이 말을 이해하도록 하는 데에, 많은 사람들이 이 말을 쓰도록 하는 데에 아직 성공하지 못하고 있습니다. 그 말을 이해 못하는 사람이 너무 많습니다.

손영우 성평등 관점이라고 하면 안 되나요. 남성들은 이해를 잘 못한다고 하셨는데, 거기에 공감하는 남성들도 있다고 봅니다. 동의하는 사람들과의 연대와 동조도 필요하고, 그런 관점에서 보면 말씀하신 새로운 패러다임이 뭔지 이해할 수 있을 것 같습니다.

그동안 여성 의제, 여성이 다룰 수 있는 의제가 한정되어 있던 측면이 문제이고,



사실 모든 사회의 문제를 비정규직의 관점에서 봐야 하듯이, 이를 여성의 관점, 성평등의 관점으로 바라봐야 한다는 데 동의합니다. 그래서 모든 사회 문제를 해결하고 결정하는 과정에서 하나의 단계를 두어야 하는 것입니다. 이게 성평등에 부합하는가, 이게 인권에 부합하는가, 이런 측면에서 보아야 하고, 이걸 헌법이 보장하는 것이라고 봅니다. 모든 사안의 결정 과정과 정책 추진에 있어서 성평등 관점을 하나의 프리즘으로 봐야 한다는 것입니다. 이를 위반하면 헌법 위반이므로 수정해야 하는 것이고, 우리나라의 정책 결정 과정에서 중요한 핵심적 단계로 두어야 한다는 게 제 생각입니다.

경제사회노동위원회 역시 본위원회 구성을 보면 아직 성평등의 관점은 없습니다. 단지 본위원회를 구성할 때 위원으로 여성 계층 대표 위원을 둘 수 있다는 것 정도입니다. 공익위원을 두게 되어 있는데, 한 명씩 추천하는 단체에 성평등을 강제하기는 어렵지만, 복수로 추천할 때는 성평등에 대한 과정을 두는 게 필요하다고 제안할 수 있습니다. 시행령 등으로 가능할 텐데 지금은 포함되고 있지 않다는 것에 문제제기를 할 수 있다고 봅니다.

나지현 최저임금위원회도 사실은 복수로 추천하지 않습니까. 한국노총, 민주노총이 추천하는데, 올해는 여성이 한 명도 없습니다. 다섯 명을 추천하면 최소한 여성이 2명은 들어가야 하고, 최소한 절반 이상을 추천해야 하는데 아예 한 명도 없습니다.

비정규직, 여성, 청년단체 대표들이 모였을 때 나온 이야기가 비정규직 몫이라면서 한국노총에 한 명, 청년 몫이라며 청년유니온에서 한 명 추천했는데 사실 그게 너무 싫다는 것입니다. 원래 여성, 청년, 비정규직 몫이 따로 있어야 하는데, 양대 노총의 그때그때 상황에 의해서 추천되는 것입니다. 그때마다 자신들의 입맛에 맞춰서 들여보내는데 거기에 여성 대표성이란 논리는 아예 없는 것입니다. 안 된다면 추천 과정에서도 추천하는 사람들이 여성 비율은 좀 지켜달라는 것입니다.

장지연 이미 정치적 행위를 하고 있는 상황이라 고민과 불가피성은 있겠지만 하다못해 조율이라도 해야죠. 의제에 대한 본격적인 이야기를 하기도 전에 최저임금위원회나 경제

사회노동위원회 구성의 대표성과 관련된 문제들이 쏟아져 나오는 것 같습니다. 이야기를 계속해 보죠.

김영순 노동 단체가 여성 단체를 추천하는 것도 있을 수 없는 일입니다. 경제사회노동위원회든 어떤 위원회든, 한국노총, 민주노총이 여성 단체에 대한 추천권을 가지는 게 적절치 않다는 것입니다. 처음부터 여성 대표성을 가질 수 있는 시스템을 만들어야지, 그 시스템에 우리 여성을 끼워달라는 식의 구조를 반대하는 것입니다.

장지연 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 정부 기구는 여성을 40% 이상으로 하도록 되어 있는 걸로 알고 있습니다. 경제사회노동위원회는 그 법의 적용을 받습니까? 고용보험위원회가 공익위원 4명을 모두 여성으로 한 사례가 있습니다. 노사 대표로 절대로 여성을 안 보내니 공익위원을 다 여성으로 하는 것입니다.

박명준 정부가 그냥 선임을 하는 구조와 달리 여기는 이해 당사자들이 옵니다. 여기에 누구를 보내라고 이야기하기는 좀 어려운 구조인 거죠. 다만 권고는 할 수 있습니다. 저희가 임명하는 공익위원은 본위원회에 4명이 들어오는데, 저희가 최대한 지켜야 하지 않을까 생각합니다. 누가 또 오실지 모르겠지만 지금은 김영주 장관 혼자 여성입니다. 저희도 공익위원 상당수를 여성으로 할까 고민하고 있습니다.

나지현 계층별 위원회 외에 업종별 위원회 13개가 있는데 여성이 대표로 나올 수 있는 위원회가 보건의료 하나밖에 없더라고요. 노동 문제에 있어서 산별을 이야기하면서도 기업별 특성, 대기업 중심의 문제가 그대로 가고 있다고 보여집니다.



황현숙 서울여성노동자회 부회장

전 서울시직장맘지원센터 센터장
전 서울여성노동자회 회장
전 서울여성노동자회 평등의전화 소장



손영우 사회적 대화를 디자인하는 입장에서 말씀드리면 처음 추진하는 과정에서는 양대 정상단체가 추천하거나 의견을 먼저 제시하는 단체나 개인들로 시작할 수밖에 없습니다. 예전 경제사회발전노사정위원회는 정상단체가 독점하던 구조였지만, 지금은 정상단체를 존중하면서도 그 밖의 이익대변 계층을 포괄한다는 점에서 의의가 있다는 것입니다.

조직화되지 못해서 보장을 못 받고 있는 계층이 계층별 위원회에서 조직화되는 정도에 따라서 힘은 강해질 수 있다고 봅니다. 지금까지는 처한 조건이나 특수한 상황 때문에 조직화되지 못했는데, 이를 조직하기 위해서는 그냥 맡겨두서는 안 되고 어느 정도 공공적 지원이 필요합니다. 그래서 계층별 위원회를 일단은 자유롭게 열어놓은 상황입니다. 지금은 여성, 비정규직, 청년, 이 세 가지밖에 없지만 앞으로 사회적 변화에 따라 이 영역도 바뀌어 갈 것입니다. 앞으로 경제사회노동위원회는 여성, 청년, 비정규직 노동자를 조직하는 데에 적절하게 지원하려고 합니다.

저출산, 최소비용 관점으로 접근하는 게 문제다

장지연 지금까지 여성문제를 바라보는 관점의 전환 문제가 대표성 문제와 직결된다는 이야기를 나눴습니다. 최저임금 등의 문제가 결합되면서 어떻게 다뤄져야 할지 이야기했고, 저출산 문제에 대해서는 어떤 방식으로 다루는 것이 더 잘 다루는 것인지, 젠더적 관점을 결합시킨 사회적 대화를 한다고 할 때 이를 어떻게 다룰 것인가에 대해 약간의 온도 차이가 있었습니다.

황현숙 제 이야기는 저출산 문제로 접근해서 의제화해서 이야기하지는 말자는 것입니다. 젠더적 관점에서 주체로서 여성의 일의 문제를 다루는 것으로 가야 한다는 것입니다.

장지연 그런데 저출산이란 단어를 쓰면 사회적으로 이목을 집중시키는 효과가 있긴 합니다. 2018년 출산율은 1.0 밑으로 내려가는 게 확실하다고 합니다. 이게 굉장히 쇼크일 것입니다. 진보와 보수를 아우르는 공동의 아젠다일 수 있는데 이걸 피하고 가는 게 맞을까요?

황현숙 저출산 문제는 용어는 적절하지 않지만 이걸 활용해서 해보자는 관점이 있었습니다. 그래서 적극적으로 해보자 했는데, 이제는 여성이 일터와 사회의 주체로 나서는데 있어서 그 관점을 바꿔야 하는 시점입니다. 저출산 이야기를 하지 말자는 게 아닙니다. 저출산 담론 자체를 주요 담론으로 내놓는 순간 젠더적 관점은 사라지기 때문에, 저출산으로 나타나는 문제들을 어떻게 의제화해서 갈 것인가가 문제인 거죠. 지금까지는 저출산 문제에 대해 여성의 문제로 다뤄졌고 여성이 왜 출산을 하지 않느냐는 이야기만 나왔습니다. 그 원인을 분석해서 어떻게 해결할지 고민하는 게 아니라는 겁니다. 일가정 양립, 보육 문제 등이 결국 여성이 해야 할 문제로 귀결되는 게 바람직하지 않다는 것이지 다루지 말자는 게 아닙니다.

김영순 저출산 문제는 여성의 문제라기보다는 여성을 대상으로 한 사회적 의제입니다. 지금은 여성이 아이를 낳을 수 없는 환경이기 때문에 이 환경만 만들어 주면 아이를 낳을 가능성이 확장된다는 걸 여성들은 다 알고 있습니다. 그런데 기본적으로 여성이

아이를 낳을 수 있는 환경을 만드는 데에 관심이 있는 게 아니라, 현재의 저출산을 가장 적은 사회적 비용으로 해결할 수 있는 게 무엇인지를 먼저 고민하는 게 문제입니다. 여성을 지원하는 시스템을 구축하면 금방 해결할 수 있지만, 자원을 안 쓰는 거죠. 여성 노동자를 가장 싼 가격으로 재생산하겠다는 관점 외에는 없는 것입니다.

정말 저출산이 심각한 문제인가에서부터 굉장히 다양한 관점이 존재하는데, 이렇게 사회적 대화에서 사회적 담론으로 의제를 확장해서 통합적으로 고민하는 게 아니라, 오로지 출산율을 높이기 위한 관점으로만 접근하는 게 문제입니다. 이런 관점의 문제부터 사회적 대화에서 이야기해야 하는데 그렇게 진행되고 있지 않다는 게 문제라는 거죠.

장지연 비용 효율적 관점이 우리 사회 곳곳에 있습니다. 낙태를 안 하면 되는데 왜 보육시설을 설치하느냐고 합니다. 여러 가지 선택지 중 싼 선택지로 가려고 하니까 안 됩니다.

박명준 독일에서는 고용안정이 되면서 여성에 대한 보호도 상식적으로 사고되기 때문에 미혼모나 경력단절여성이라고 해도 사회적으로 아무런 문제도 없습니다. 거기에 문화와 정책이 같이 들어있습니다. 여성들의 자기 결정권은 당연히 존중받아야 하는 것이고 젊은 세대의 개인주의 성향과 자기실현 욕구를 존중해야 합니다. 문화적 요인, 경제적 요인, 경력단절, 남성 중심적 일자리에서 아무 배려가 안 되는 것 등이 문제인 것입니다. 그런 걸 바꿔야 하죠. 저출산 문제를 통속적인 생각으로 치환하는 것이 문제인데, 그렇다고 그걸 빼는 건 답이 아닌 것 같습니다.

미투, 여성만의 문제로 국한시키지 말라

장지연 노동운동의 방향성을 바꿔야 하는데 당위성만으로는 안 바뀝니다. 계기를 잡아야 합니다. ‘미투운동’ 같은 계기를 통해서 사회를 바꿔놓지 못하면 한동안 또 바뀌기 힘들다는 점에서 걱정스러운 게 있습니다. 그래서 사회적 대화로 풀 여지는 없을지 고민하게 됩니다.

김영순 ‘미투운동’을 여성문제나 성 대결 문제나 심지어 남성혐오 문제로 보는 게 굉장히 힘듭니다. ‘미투운동’은 우리 사회 곳곳의 문제가 여성문제로 표출되는 것 아닙니까. 지난 촛불광장에서 촛불을 들면서 수많은 의제가 있었습니다. 그 의제들 중에 다시 광장으로 나온 건 ‘미투운동’밖에 없습니다. 그만큼 여성의 절박함이 있는 것입니다. 여성 의제를 가지고 다시 여성들이 광장으로 나갔다는 것은 여성 의제를 여성만 다루는 게 아니라 사회적 대화나 광장에서 여성 의제를 공존해서 같이 다루자는 의미로 이해해야 합니다. ‘미투운동’은 우리 사회 곳곳에 남아있는 성차별에 대해서 같이 고민해 풀자는 가장 중요한 사회적 의제입니다.



박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원

한국노동연구원 연구위원

산업노동학회 학술이사

광주시 더나은일자리위원회 실무위원

황현숙 올해 여성노동자회 상담 중에서 직장 내 성희롱 상담이 80% 이상입니다. 20년 전에는 대부분 임금 체불 상담이었습니다. 임금 체불이 일하는 여성의 중요한 고충이었죠. 그 이후 10년은 출산휴가가 주요 고충이었습니다. 그런데 최근 4~5년 전부터 직장 내 성희롱 상담이 점점 늘어났습니다. 기본적으로 임금 체불, 그 다음 모성권, 그 다음 성희롱으로 변화됐는데, 과연 전에는 그런 문제가 없었을까요? 없었던 게 아니라 이걸 여성의 노동 문제로 제기한다는 생각을 못한 거라고 봅니다.

손영우 <한국 노동계급의 형성>을 저술하신 구해근 선생께서 이야기한 바에 따르면, 87년 이전에는 일을 한다는 건 노동시간 제공뿐 아니라 전체 인신이 종속된다는 걸 의미했고 심지어 구타도 감내하는 것이었습니다. 여성의 경우에는 성적 희롱이나 폭력의 대상이 되는 것을 감내하는 것이 사회적 분위기였고, ‘직장여성’이라는 말 자체의 사회적 의미가 부정적이었던 것입니다. 지금은 크게 변했습니까. 나름의 진전은 있었지만 ‘미투 운동’이나 ‘갑을 문제’ 등을 보면 여전히 그런 폭력이나 희롱의 대상이

되는 것으로 남아있습니다.

실제 회사의 경영진은 남성 비율이 더 높습니다. 그러다 보니 문화적 문제가 발생하는데, 남성 중심의 문화가 전체를 지배하는 형태가 나타납니다. 술자리가 대표적이죠. 공식적 회의보다 술자리에서 많은 게 이야기되고, 여성은 이유 없이 결정에서 배제됩니다. 이런 문제를 어떤 방식으로 극복할 거냐의 문제인 거죠. 남자 중심의 간부 중역이 따로 모여서 회의를 하는 것 자체가 문제가 되는 건 아니지 않나요?

김영순 술자리에서 의사결정을 하거나, 남성 중심의 간부들이 별도로 모여서 회의를 하는 것은 둘 다 문제가 됩니다. 공적 논의 과정에 공적 멤버인 여성이 빠져 있는데 어떻게 공적으로 결정이 가능하겠습니까? 이걸 여성의 문제를 떠나서 공적 영역에서 한 명을 배제한 것입니다. 그 과정 자체가 정의롭지 않다는 것이죠.

장지연 결정을 그 시간에 안했어도 논의했다는 사실 자체가 문제입니다.

김영순 여성을 배제했다는 게 핵심이 아니라, 과정상의 민주주의를 위반했다고 보는 것입니다. 공적인 영역의 논의를 공적인 영역에서 하지 못하고 왜 술자리에서만 솔직하게 말할 수 있냐는 것입니다. 그게 잘못된 문화라는 것입니다.

황현숙 성희롱 문제에서 가장 답답한 것이 이걸 공적인 문제가 아니라 사적인 문제로 본다는 것입니다. 권력관계 하에서, 성차별적인 조직 문화 내에서 성희롱, 성폭력이 발생합니다. 우리 사회의 위계적 군대문화가 모든 영역에서 여전히 통하고 있는 것이고 미투에서도 마찬가지죠. 일반 직장이나 문화계나 교육계도 비슷합니다.

공적이고 사회적인 관계에서의 문제들이 개인적 관계로 치부되는 것입니다. 여성이 꽃덀 아니냐, 여성이 잘못된 것 아니냐는 식의 이야기가 지금도 나오고 있다는 것은 우리 사회가 아직도 민주주의가 통용되는 방식으로 가지 못하고 있다는 겁니다. 그래서 우리 사회의 민주주의를 볼 때 직장 내 민주주의라는 걸 다시 살펴볼 필요가 있고, 직장 내 민주주의의 관점으로 성차별 문제를 생각해볼 필요가 있다는

것입니다.

이건 남녀의 문제가 아닙니다. 여성들이 경제활동을 하는 게 당연한 시대가 되면서 여성들도 경제활동의 주체, 일터에서의 주체가 됐는데, 그러지 못한 방식으로 가로막고 있는 구조 속에서 생기는 문제인 것입니다. 이게 여성과 남성의 문제로 다루어지는 것이고 그래서 여성들 빼고 남성들이 술 마시는 문화가 더 이어지는 것입니다.

‘어떻게’가 아니라 ‘무엇을’이 먼저

장지연 ‘미투운동’이 광장에서 뜨거워지고 있는데, 거기에 대한 반응은 그래서 제도는 어떻게 만들 건데, 처벌은 어떻게 할 건데, 이런 식으로 넘어가고 있습니다. 그 두 가지 옵션밖에 없을까요? 제도가 만들어질 때까지, 모든 사람이 처벌받을 때까지 광장에 나갈 것입니까? 지금의 수많은 이슈들이 대체로 일터에서 일어나고 있고 일과 관계된 상황에서 복잡하기는 하지만, 책임을 져야 하는 부분, 각 주체마다 할 수 있는 일들이 있다는 것입니다. 이 문제에 대해서 공감하고 우리는 이걸 할 테니 너희는 이걸 하자는 식의 여지는 있다고 봅니다.

박명준 광장과 국회 사이의 사회적 대화가 있어야 하고 거기서 문제가 풀려야 합니다. 그렇다면 이 문제를 잘 풀 수 있도록 주체들에게 어떻게 권한을 주고, 어떻게 틀을 짚지는 전략적 기획의 문제라고 봅니다. 경제사회노동위원회에 여성이 참여하는 데까지는 성공했지만, 전략적으로 얼마나 잘 할 것인지는 아직 시작 단계입니다.



장지연 한국노동연구원 부원장

말씀을 듣다 보니 약간 정리가 필요한 점이 있습니다. 앞서 말씀하신 부분의 핵심은 지금까

현 한국노동연구원 연구위원

현 대통령직속 저출산고령사회위원회 위원

현 대통령직속 일자리위원회 여성분과 위원

지 맹목적으로 여성문제로 국한해 왔던 것이 정말 여성문제이나 라는 지적입니다. 당연히 갑질의 문제이자, 권력남용의 문제, 개인 인권의식 미비와 태도의 문제, 한 인간이 인간을 대하는 방식의 문제인데, 이걸 왜 여성의 문제로 국한시키고 여성문제라는 코드로 문제시하느냐고 이야기하셨습니다.

그런데 다른 한편으로 여성이 반드시 대표로 들어가고 주체가 되어서 해야 된다는 게 있지 않습니까? 전체적 전략을 어떻게 짜느냐 또는 약자나 피해자가 어떻게 배치가 되어서 이 문제를 다루는 게 효과적일지 말씀드리는 것입니다.

장지연 일단은 대표성 문제로 접근 하는 게 맞습니다. 그런데 그 다음 단계는 ‘어떻게’가 아니라 ‘무엇을’이 먼저 나와야 합니다. ‘누가’ 다음에 ‘무엇을’이 나와야 하는 거죠.

이 ‘무엇을’에 여성이 들어가서는 안 됩니다. 주체가 여성, 남성인 거고, 그 ‘무엇을’에는 문제가 되는 현상을 올려야 합니다. 그 무엇에는 가장 힘들고 빨리 해결해야 하는 걸 올릴 수도 있고, 이것이 사회적 대화로 이뤄졌을 때 비교적 더 효과적이고 다른 이점이 있는 걸 올릴 수도 있습니다.

그래서 이 지점에서 이런 이야기를 먼저하고 그 다음으로 넘어가자는 식으로 짜는 게 전략이고, 그 ‘무엇을’을 짜는 것이 그 다음 단계에 필요한 것이고, 그 다음은 좀 더 쉬워질 수 있습니다.

김영순 지금까지의 과정에서는 ‘무엇을’이라고 이야기하기 전에 먼저 여성으로서 호명되면서 ‘무엇을’이 사라지게 된 것입니다.

박명준 명확하게 ‘무엇을’을 부각시키자는 말씀인데, 다양할 수 있을 것입니다. 더 중시하는 초점이 뭐가 있는지를 올릴 수도 있죠. 또는 사회적 대화를 짤 때도 가장 근본적 문제 대신에, 노사가 공감대를 최대한 이끌어낼 수 있는 부분을 부드럽게 유도하고, 대신 아주 구조적이고 본질적인 문제는 잃지 말고 시간을 두고 풀어가자고 전략을 짜기도 합니다.



장지연 예를 들어 성별 임금격차나 유리천장 문제는 여기에서 풀었을 때 개별적 기업의 책임으로 하는 식이 아닐 수 있어서 조금 더 이야기가 쉽게 풀릴 수 있는 점도 있습니다. 그런 것도 ‘무엇을’에 해당하는 중요한 아젠다가 될 수 있을 것 같습니다.

김영순 오늘날 동일가치노동 동일임금이 법적으로 보장되어 있습니다. 그동안 여성계가 이 운동을 했는데 이를 다시 의제화 시켜내니까, 아니 왜 그동안 문제제기를 안 했냐고 이야기를 듣습니다. 그래서 우리의 목소리가 전달되지 못한 건 우리 책임이라고 제가 사과했습니다.

사실 여성계가 1987년 남녀고용평등법 제정할 때부터 성별 임금격차 문제, 동일가치노동 동일임금을 엄청나게 이야기했는데 이슈가 안 된 것입니다. 사실 여성에게 정말 중요한 것이 성별 임금격차입니다. 우리가 이슈화 하고 싶은 것은 그것입니다. 그런데 부각이 안 됩니다. 계속 ‘누가’만 이야기되죠.

나지현 부각은 되죠. 부각은 되는데 섞입니다.

김영순 핵심은 초반에 나지현 위원장께서 언급한 성별 임금격차입니다. 이 문제를 사회적 대화기구에서 어떤 방식으로 해결할지 논의를 해야 합니다. 그런데 이 논의를 어느 곳에서도 하고 있지 않다는 거죠.

나지현 몇 년 전에 경제사회발전노사정위원회에서 가장 시급한 문제가 성별 임금격차 문제라고 이야기했더니 다른 분은 아웃소싱 문제가 아닐까요, 이렇게 이야기하고 다들 그런가보다 하고 넘어가더라고요. 성별 임금격차는 그야말로 대화를 통해 올해는 뭘 해결하고 내년에는 뭘 해결하고 하는 식으로 지속적으로 해결할 문제입니다. 최저임금 문제도 그러한 큰 틀 속에 있는 중요한 테마입니다. 이 문제를 이야기하면 동일노동 동일임금이면 되지 않느냐, 비정규직이 없으면 되지 않느냐 하는 식으로 해답을 다 알고 있는 듯이 이야기하는데, 이건 사실 사회 전체의 문제입니다. 그런 문제가 여기서 다뤄져야죠.

박명준 사실 저희는 경제사회노동위원회에서 그 문제를 꾸준히 다루면서 점진적으로 대안을 내고, 문화와 정책의 변화를 이끌어내는 데 중요한 역할을 해야 한다고 봅니다. 경제사회노동위원회에는 계층별 위원회로서 여성위원회가 있고, 본위원회에 여성 대표가 들어가고, 또 의제별 위원회들이 꾸려집니다. 이 틀 속에서 중요한 의제를 어떤 모양새로 다룰 것인가를 함께 설계하는 고민이 필요합니다.

여성위원회뿐 아니라 성평등위원회도 필요

손영우 또한 조직화에 대한 문제가 있습니다. 다른 위원회는 제한이 있어서 15명 정도로 구성되는데 계층별 위원회에는 제한이 없습니다. 내부 운영 수칙을 뒤서 구성을 결정하면 됩니다. 그 규칙이 없다는 건 폭을 확대할 수 있다는 것입니다.

조직화 방안이나 조직화에 어려움이 있는 여성이나 청년, 비정규직에 각기 조직화

의 걸림돌이 다를 것이라고 봅니다. 비정규직은 고용계약 자체가 조직화하기 어려운 상황이기 때문에 그 고용계약에 맞는 조직화 방안을 만들어줘야 합니다. 여성의 경우는 또 다를 것 같습니다. 여성의 경우에 조직화를 한다면 조직화의 가장 큰 걸림돌, 난제는 무엇일지 공공영역에서 지원해야 할 부분은 무엇인지 함께 이야기해주시면 도움이 많이 될 것 같습니다.



손영우 경제사회노동위원회 전문위원

황현숙 여성위원회라는 이름으로 위원회가 구성되는 것이 여성만을 위한, 남성과 대척되는 구도입니다. 지금 여성위원회를 성평등위원회로 바꾼다는 이야기도 있는데, 여성위원회보다는 성평등 위원회가 맞다고 생각해요. 그렇게 되면 이게 계층별 위원회가 아니라 의제별 위원회의 성격을 띠는 것이 문제지만요.

저는 여성위원회보다는 성평등위원회로 가는 것이 우리가 제기했던 이슈들을 다루는 네이밍(naming)이라고 봅니다. 그래야 거기 맞는 방식으로 설정할 수 있다고 봅니다.

나지현 여성, 비정규직 등은 노동에서 분화된 내용입니다. 노동은 양대 노총만 하다가 분화된 것이고, 성평등은 의제이죠. 성별 임금격차를 이야기하면 대기업과 중소기업의 문제도 나와야 하고 정규직, 비정규직 문제도 나와야 하고 조건은 같은데 격차가 나는 것도 나와야 하고 임신, 출산, 채용, 성차별 등 문제가 굉장히 많습니다. 그럼 거기서 파생되는 의제별 운영위원회를 하면 됩니다. 급한 문제를 먼저 이야기를 하는 게 맞다고 봅니다.

성평등위원회는 모든 곳에 있어야 해요. 성평등위원회를 하게 되면 사용자도 들어와야 하는데 그건 지금은 좀 아닌 것 같습니다. 다른 위원회의 설치에도 이게 들



어와야 해요. 그렇게 하는 게 맞다고 보는데 이걸 노동에서 어떻게 반영할 것입니까. 그동안 한 번도 반영을 안 했으니 말이죠.

기존의 노조가 대변하는 여러 가지 이슈 가운데 여성의 이슈가 과소대표 되었다고 할까요. 중요한 문제가 미흡하게 다루졌기 때문에 별도로 목소리를 낼 수 있는 기회를 드려야 한다고 생각합니다. 직접 오셔서 사회적 대화의 장에서 이슈로 만드실 수 있습니다. 노조가 아닌 여성 노동의 문제를 다루는 분들도 오셔서 함께 의제를 만들고 문제를 제기해서, 의제별 위원회가 꾸려질 수 있습니다. 여러 가지 방식이 있습니다. 이게 의제로 치환하려고 하는 측면이라기보다 주체 형성을 강화하는 것입니다.

김영순 사실 성평등위원회나 여성위원회의 쟁점은 페미니즘과 연결되는 문제인데, 저는 여성이든 성평등이든 선택의 문제라고 봅니다. 여성운동에서도 여성이 부문으로 분류되고 부문별 의제로 이야기되는데, 여기에 대해 항상 문제제기를 해왔습니다. 초기 여성운동에서는 한 부문으로라도 들어가야 했지만, 지금은 한 부문을 넘어서서 전체의 젠더적 관점을 주장합니다. 지금은 패러다임을 전환해서 여성을 부문이 아닌

전체적인 것으로 의제화해서 성평등위원회로 가는 것이 맞다는 거죠. 경제사회노동위원회가 과거처럼 한 부문으로서 여성위원회로 할 것인지 아니면 선도적으로 성평등위원회로 할 것인지는 선택의 문제라는 것입니다.

박명준 둘 다 할 수는 없을까요.

황현숙 저는 둘 다 하는 것에 찬성입니다. 지금 우리 현실에서는 그렇게 가는 것이 맞다고 봅니다. 영원히 두 개가 같이 가는 것은 바람직하지 않지만, 현재 시점에서는 당위성과 현실을 고려했을 때 두 개로 가는 것도 맞습니다.

장지연 여성의 대표성을 확대해가는 발판으로서 여성위원회를 운영하는 것이고, 앞으로 전반적으로 일터에서의 성평등이란 이슈를 다루기 위해서 성평등 의제별 위원회가 필요합니다. 둘 다 하는 것도 가능하겠지만 과연 둘 다 성과를 내는 게 가능할지는 의문입니다.

박명준 사회적 대화의 틀 안에서 여성문제를 어떻게 효과적으로 풀어낼지에 대한 장이 아직 없는데, 여기 세 분에 다른 분들까지 앞으로 정례적으로 모이셔서 여성문제를 어떻게 정책 의제화 할 것인지 고민해 주시는 게 좋을 것 같습니다. 공간 등 여러 가지 인프라를 제공해드리고 그걸 토대로 만들어 나가시라는 것입니다.

김영순 사실 모든 위원회에서 너희가 참여해서 하고 싶은 것 하라고 제안합니다.

그런데 막상 위원회에 들어가면 모든 논의가 위원회에서만 논의됩니다. 사회적 대화에 여성 의제나 성평등 의제를 갖고 와서 여러 가지 이야기가 이뤄지는데, 사회적 대화에서 합의된 내용을 법 제도화 시킨다거나 사회적으로 확장시키는 것은 누가 하느냐는 겁니다.

여성단체가 30년 동안 주장했던 모든 것들을 지금 정부의 모든 위원회에서 와서 말을 하라고 합니다. 그런데 요즘 말을 하는 게 힘들고 불편한 게 뭐냐면 가서 말을

하는데 그럼 좀 더 디테일하게 정치하게 말해 달라고 합니다. 구체적인 실현 방법을 갖고 오라는 거죠.

구체적인 실현 방법은 정부에서 월급을 받는 사람이 짜야 하는 것 아닙니까. 그걸 의제화 시키고 정부 조직 내에서 어떻게 할지는 행정에서 해야 할 일이라고 생각합니다. 다 들어가는 것은 아니지만 들어가서 대화만 하는 것의 문제점을 지적해야 합니다.

장지연 경제사회노동위원회가 청년, 여성, 비정규직의 시각을 반영할 수 있도록 대표성 있게 구성이 되어 있으면 계층별 위원회는 필요 없습니다. 오히려 안 해야 하는 거죠. 그걸 못하니까 계층별 위원회를 구성하는 건데, 선의로 해석하자면 통로를 열어놓고 압력을 행사할 수 있도록 만들어주는 거지만 나쁘게 해석하면 면피하는 것입니다.

성평등 의제를 논의하는 것은 필요하니 지금 필요한 것은 성평등위원회이고, 여성위원회는 과도기적인 상황에서 어떻게 잘 이용할 것인지, 혹은 이것 받을지 말지를 고민할 문제라고 봅니다.

양대 노총의 여성 대표 추천, 적절치 않다

손영우 사회적 대화를 디자인하는 관점에서 보면 두 가지가 있습니다. 하나는 우리나라 노사 정상단체의 조직률이 현저히 낮습니다. 대표성이 낮습니다. 그래서 이것 보완하기 위해서 미대변, 미조직을 따로 들어오게 하는 과도기적 형태입니다.

나지현 그럼에도 불구하고 그 추천권을 양대 노총이 갖고 있지 않습니까.

손영우 그렇습니다. 그럼에도 불구하고 두 번째는 사회적 대화의 의제 자체가 옛날보다 확장되고 있다는 것입니다. 임금문제뿐 아니라 고용, 복지 등으로 확장되기 때문에 서구의 경우를 보면 여성 노동자가 아니라 여성단체, 아니면 다양한 소비자 단체 등이

참여하는 굉장히 넓은 단체로 구성하는 경향이 있습니다.

이걸 우리는 어떻게 디자인하느냐면, 하나는 대표성을 보완해주는 방식의 디자인이고, 또 하나는 의제가 확장되고 있지만 우리나라 노동문제가 아직 존중받지 못하기 때문에 노동문제를 중심에 두지 않고 전면적으로 이걸 다 풀어버릴지에 대한 이야기가 있는 것입니다. 민주노총에서는 아직까지 노동문제를 중심에 뒀야 한다고 이야기하고 있고 이걸 수용한 것입니다. 여성위원회에는 이 두 가지가 혼합되어 있습니다. 마치 경제사회노동위원회라는 이름이 혼합된 것처럼 이런 주장들이 혼재된 과도기적 형태라고 볼 수 있습니다. 그렇기 때문에 계층별 위원회가 새로 만들어지는 경제사회노동위원회의 핵심 키를 갖고 있다고 봅니다.

나지현 이 문제와 대표성 문제가 연관되는 것 같으면서도 아닌 부분이 있습니다. 예를 들어 양대 노총이 합의해서 자기 내부 사람으로 대표를 보내고 이 위원회는 위원회대로 굴러가는 것입니다. 위원장이 있지만 아무 의미가 없죠.

손영우 그럴 가능성이 있습니다. 그걸 막아야죠.

나지현 양대 노총은 자기 조직에 청년 있고 여성 있고 비정규직 있다는 식인데, 조직돼 있으면서도 양대 노총에 들어가지 않은 비정규직 노동자가 여성 중에는 사실 많지 않습니다. 자기들 내부 구성원이 여태까지 있었는데 한 번도 대변한 적이 없다가 이렇게 자리가 생기니까 하는 방식이 될 수 있지 않나요.

박명준 여성위원회 위원은 양대 노총이 추천해서 경제사회노동위원회 위원장이 임명합니다.

김영순 양대 노총의 추천권 자체에 문제제기를 하는 것입니다.

박명준 현재 만들어진 경제사회노동위원회의 산파는 노사정대표자회의라는 6자 기구인데, 그간의 쟁점은 정부가 주도하지 않고 노사가 주도하는 사회적 대화를 해보겠다는 것입니다. 거기에 딜레마가 있습니다. 기존 조직 노동의 목소리를 인정해준다 보니

그들 중심으로 생각하게 된 것입니다. 시대가 시대인 만큼 참여의 폭을 넓혀야 하고 조직화되지 않은 주체에게도 기회를 줘야 한다고 설득했습니다. 거기에 딜(deal)이 있었던 것입니다. 양대 노총에서는 넓히는 건 인정하되 자신들이 헤게모니는 쥐게 해달라고 했습니다. 아직 한 번도 해본 적이 없고, 얼마나 책임 있게 할지 검증이 안 된 주체가 들어온다는 것이죠.

손영우 노사 정상단체는 비정규직, 여성, 청년이 조직화되지 않은 상황에서 그들의 대표성은 어떻게 할 거냐고 이야기했습니다. 과도기라고 말씀 드린 건 계층별 위원회가 실질적으로 조직화되어서 힘을 발휘하면 변화할 것이라고 보기 때문입니다.

나지현 노측뿐 아니라 사측도 마찬가지인데, 거기다 경총과 대한상의가 있잖아요. 그럼 하청 업체라 노조의 압박을 받을 수밖에 없는 사람이 들어올 수 있는 개연성이 당연히 있는 것이고, 양대 노총은 예를 들어 민주노총은 우리 소속이 해야 한다고 하고 있고, 한국노총은 민주노총이 그런다면 우리도 내부에서 추천해야 한다고 하고 있다고 들었습니다.

박명준 처음에는 어쩔 수 없이 그런 측면이 있지만 일단 들어오셔서 목소리를 내시고, 경제 사회노동위원회 위원장에게 최종 선임권이 있기 때문에 양대 노총 추천이 아닌 다양한 단체가 들어올 수 있게 갈 것입니다.

김영순 사회적 대화의 과정에서 그분들에게 추천권을 주는 것은 어쩔 수 없는 타협일 수 있습니다. 사회적 대화에서 늘 갈등의 당사자가 있고 갈등의 중재자가 있는데, 여성은 갈등의 당사자일 수도 있고 중재자일 수도 있다는 점에서 사회적 대화에 적합할 수 있습니다.

노동에서 3자 개입이란 건 정부가 노동계를 탄압하기 위해서 만든 왜곡된 것이지만, 사회적 대화에서는 여러 가지 관점에서 3자가 개입하는 것은 한국 사회의 전통적인 ‘오지랴’ 문화라고 생각합니다. 모든 문제를 당사자들끼리 해결해야 한다면 갈등을 증폭시키고 법적으로 갈 수밖에 없게 됩니다. 사회적 대화에서 3자가 개입하여 중재하고 함께 고민하는 단위로서 여성이 갈등의 당사자와 중재자로서 굉장히



중요하기 때문에 새로운 사회적 대화기구에서는 여성의 역할을 높일 필요가 있다고 생각합니다.

왜 NGO에 답을 요구하나?

손영우 조직화에 대한 어려움은 없으신가요. 공적인 지원이 필요하다면 어떤 부분인가요?

나지현 조직화에도 다양한 어려움이 있습니다. 요새는 복수노조 때문에도 어렵고요.

김영순 정책에는 현장이 있어야 하고 현장의 자료를 가지고 연구할 연구자가 있어야 합니다. 정책도 실제로는 돈입니다. 그런데 정부에서 우리에게 정책을 요구할 때 돈을 주는 게 아니라 너희가 지금까지 갖고 있던 아이디어와 연구했던 정책을 가져오라고 하니 너무 스트레스를 받습니다. 특히 공무원들은 여성단체연합이 그것을 쥐야 하

는 위치에 있는 것처럼 오해합니다.

정책을 갖고 올 수 있느냐는 질문 이전에 그 정책을 만드는 데 얼마의 비용을 줄 수 있는가 하는 질문을 저희가 하고 싶습니다. 돈을 준다면 정책은 얼마든지 만들어 낼 수 있습니다.

장지연 문제제기하는 게 NGO인데 왜 답을 갖고 오라고 하는지 이해가 안 됩니다.

김영순 우리는 문제제기를 하는 조직인데, 이해를 못하겠고 정책을 못 내겠다고 합니다. 특히 고용노동부의 여성정책 담당자들이 그런 이야기를 많이 합니다. 여성단체의 지적에 다 동의를 하는데 뭘 해야 할지 모르겠다고 가르쳐달라고 하는 것입니다. 물론 가르쳐 줄 수는 있지만 정책을 진행하는 사람으로서 그렇게 알고 싶으면 투자를 하면 됩니다.



박명준 여기서 돈이 흘러갈 수 있도록 구조를 만들 수 있습니다. 사회적 대화는 민간의 노사가 만나는 것도 있지만 국가와 시민사회의 만남의 영역이기도 합니다. 시민사회가 정치에 참여할 기회를 높인다는 것이기 때문에, 이 장에서 예를 들어 정부의 다양한 여성 관련 부처들, 국과장들 하고 이곳에서 이야기를 나눌 수 있는 기회도 만들 수 있지 않을까요?

나지현 여성가족부에 최저임금 대책반이란 게 있습니다. 여가부에서 이야기하다 보면 노동부가 해결해야 할 사안이 나오고, 노동부와 이야기 하다 보면 여가부 쪽 이야기가 나오는데, 그건 사실 정부 안에서 조율할 문제지 우리에게 얘기할 문제가 아니지 않습니까?

장지연 그 이야기를 20~30년 이야기했다고 말씀하시는 것도 충분히 이해하고, 현재 구도에서 왜 문재인 정부가 이렇게밖에 못하냐고 이야기하는 것도 이해하지만, 다른 자리에 가서는 또 이야기해야 합니다. 이게 쌓여야 변화시킬 수 있습니다.

나지현 여성단체연합은 정말 정신없이 바쁠 것 같고, 다행히 저희는 잘 안 부릅니다. 최저임금 위에도 영향권에 있는 게 여성 노동자니까 여성 노동이 들어가야 한다고 했지만 안 바뀝니다. 최근 법을 바꾸는 과정에서 전혀 안 바뀌었고 오히려 옛날보다 더 안 바뀌는 것 같기도 합니다. 목소리를 낼 기회가 없으니까 적극적으로 목소리를 내고 들어가야 한다고 생각했는데, 결국 또 구성되는 게 제한되고 가로막히게 된다면 과연 대화가 될까요? 대화하고 싶은데 대화할 창구가 없습니다.

최저임금위원회뿐만 아니라 최저임금 산입범위를 국회에서 의결하는 날, 양대 노총이 국회에 가서 집회를 했는데, 저희는 여성과 비정규직 참여를 높이라는 요구를 했습니다. 집회 때나 기자회견에서도 그렇게 발언했는데, 양대 노총이 국회소위에 제출한 것에는 그 내용이 싹 빠져 있습니다. 이런 식입니다. 광장에서, 기자회견의 장에서는 최저임금 당사자를 불러들여서 이야기하게 하는데, 막상 제출하는 13개 안, 두 노총이 합의한 최저임금 개선안에는 여성과 비정규직 참여율을 높이라는 내용이 싹 빠져있습니다.

그게 현실입니다. 저는 끼어들어야 한다고 생각하고 들어갈 생각이 있지만 실제로는 집행될 때 더 봉쇄됩니다.

김영순 여성위원에 대한 민주노총 추천, 한국노총 추천, 이런 식은 적절하지 않은 것입니다. 그 추천권으로 들어가는 것 자체가 이미 그 위원회의 입장이 아닌 것입니다. 그런 식은 아주 부적절한 것입니다. 공적인 절차를 통해서 추천이 되어야 하는 것이라고 봅니다. 같은 위원급으로 들어가는데 그분들의 추천으로 들어가는 게 말이 됩니까. 굉장히 불편하고 불쾌합니다.

박명준 말씀 드렸듯이 노사정대표자회의를 통해서 경제사회노동위원회가 만들어졌는데, 경제사회노동위원회가 앞으로 더 발전한 단계로 갈 때는 그 구조도 바꾸었으면 합니다. 그때 그런 것들이 반영되어 가기를 바랍니다.

황현숙 아직은 거기까지 가지 못한 상태이고 그 단계를 만들어야 한다는 것 아니겠습니까. 의제별 위원회든 계층별 위원회든 이런 게 많이 쌓일 수 있도록 만드는 게 어쩔 수 없는 현재의 시점인 것 같습니다. 그럼 거기에 맞게 출발해야 할 것 같습니다.

박명준 당장 여기서 엄청난 기대를 가지고 오시기에는 사실 한계가 있습니다.

손영우 시행령 등을 준비하면서 참여단체의 자율성을 최대한 보장하려고 고민했습니다. 이름도 성평등포럼으로 하든지 뭐라고 하든지 내부에서 결정하시면 됩니다. 편의상 계층별 위원회라고 했지만 여성계층위원회라고 지을 수는 없잖아요. 조직 형태도 느슨한 포럼 형태도 괜찮고 상황에 따라서 주체들이 결정할 문제입니다.

나지현 중요한 것은 이게 어디로 전달이 될 거냐는 것입니다.

박명준 저희가 정상적으로 작동을 한다면 여기에 기재부 장관과 노동부 장관이 상시적으로 와 있습니다. 본위원회에 여성위원도 들어가십니다. 이게 사회적으로 존중받고 의미 있게 키워 나간다면 관료기구나 의회나 의식하지 않을 수 없을 겁니다.

장지연 여러 가지 제약조건이나 정치적 역학관계를 확인하셨습니다. 그럼에도 불구하고 조금씩 한발씩 나아가자는 말씀을 드릴 수밖에 없네요.

오늘 좌담은 여기서 마치겠습니다. 수고들 하셨습니다.



05



사회적 대화 현장

• 사무금융노조 우분투 프로젝트

우분투 프로젝트, 함께 행복한 내일을 만들어간다

박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

• 인터뷰_ 김현정 전국사무금융서비스노동조합 위원장

전태일 열사의 풀빵정신 확산하는 게 우분투 프로젝트다

• 하후상박 연대임금

하후상박 연대임금으로 격차 해소에 나서다

박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

| 사회적 대화 현장_ 사무금융노조 우분투 프로젝트 |

우분투 프로젝트, 함께 행복한 내일을 만들어간다

박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

2018년 4월 18일, 프레스센터 국제회의장에 노사정을 대표하는 인사들이 속속 모여들었다. 곧이어 이들은 한 목소리로 “우분투”를 외쳤다. 서로 다른 이해관계를 가진 노와 사와 정이 한 목소리를 내는 보기 드문 광경이었다.

전국사무금융서비스노동조합(위원장 김현정, 이하 사무금융노조)이 제안해 성사된 ‘사무금융 노사 사회연대기금 선포식’의 풍경이다. 이날 선포식에는 사무금융노조 임원과 간부, 산하 80여 개 지부 대표자들은 물론, 13개 회사 대표이사 및 19개 회사 임원들이 참석했다. 문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장, 이목희 일자리위원회 부위원장, 고흥권 기획재정부 제1차관, 이성기 고용노동부 차관, 김용범 금융위원회 부위원장 등 주요 정부부처의 대표자들도 자리를 함께했다.

사무금융노조, 불평등 양극화 해소를 결의하다

사회연대기금 조성은 사무금융노조의 2018년 핵심사업인 ‘불평등 양극화 해소’를 실천하기 위한 사업의 일환이다. 사무금융노조는 2018년 2월 7일 정기대의원대회를 개최하여 불평등 양극화 해소를 올해 핵심사업으로 추진할 것을 결의했다. 이에 따라 사무금융노조는 ‘불평등 양극화 해소를 위한 사무금융노조 특별위원회(이하 양극화해소특위)’를 구성하고, 산별교섭을 통해 사회연대기금을 조성하기로 뜻을 모았다.



2018년 2월 7일 정기대의원대회 © 전국사무금융서비스노동조합

이 같은 결정은 87년 6월 항쟁의 주역이었음을 자랑스러운 역사로 기억하고 있는 사무금융노조가 6월 항쟁 30주년을 맞아 지난 한 해 동안 고민한 결과이다. 사무금융노조는 지난 한 해 동안 연구와 토론을 통해 노조가 앞으로 어떤 방향으로 나아가야 할지를 모색했다. 사무금융노조는 87년 6월 항쟁이 정치적 민주주의를 확립했으나 경제민주주의, 삶의 민주주의로 나아가지는 못했음을 성찰하고, 경제민주주의와 삶의 민주주의를 실현하기 위해서는 노조운동이 사회적 문제 해결에 앞장서야 한다는 결론에 이르렀다. 그리고 우리 사회가 시급하게 해결해야 할 사회적 문제로 불평등 양극화 해소를 꼽았다. 이는 우리 사회의 뿌리 깊은 불평등 양극화를 해소하지 않고서는 경제민주주의, 삶의 민주주의를 실현하기 어렵다는 인식을 바탕으로 하고 있다.

불평등 양극화 해소는 경제민주주의와 삶의 민주주의를 요구했던 촛불혁명의 요구이기도 했다. 또 멀게는 전태일 열사가 스스로의 몸을 불살라 전하고자 했던 메시지가기도 했다. 불

평등 양극화로 고통을 받고 있는 비정규직, 저소득 노동자, 청년의 절규와 눈물을 조직된 노동자들이 닦아주어야 한다는 점도 강조됐다.

사무금융노조는 3월 6일 양극화해소특위 1차 회의를 열고, 비정규직의 정규직화와 최저임금 1만 원 실현, 청년일자리 창출을 목적으로 하는 사회연대기금 조성을 구체적인 사업으로 제안하기로 했다. 이른바 ‘우분투 프로젝트’를 제출한 것이다. ‘우분투’는 “나는 곧 우리(네가 있어 내가 있다)”를 뜻하는 코사(Xhosa)족 말이다.

어느 인류학자가 아프리카의 한 코사족 마을에서 아이들을 모아놓고 게임을 제안했다. 멀찍이 떨어진 나무 옆에 달콤한 과일 한 바구니를 놓아두고, 가장 먼저 바구니까지 뛰어간 한 명에게 과일을 모두 주겠다고 약속했다.

게임이 시작되면 아이들이 서로 1등을 하기 위해 달려갈 거라고 생각한 인류학자의 예상과는 달리, 아이들은 약속이라도 한 듯 서로 손을 맞잡고 함께 달리기 시작했다. 나란히 목표점에 도달한 아이들은 함께 둘러앉아 사이좋게 과일을 베어 물고는 행복하게 웃었다.



2018년 3월 6일 양극화해소특위 1차회의 © 전국사무금융서비스노동조합

인류학자가 아이들에게 “1등에게 과일을 모두 주겠다고 했는데 왜 손을 잡고 함께 달렸지?” 하고 묻자, 아이들이 오히려 되묻는다. “다른 사람들이 슬픈데 어떻게 나 혼자 기쁠 수 있죠?” 그러면서 아이들은 함께 “우분투(Ubuntu)”라고 외친다.

우분투 프로젝트, 노동운동의 새 길을 제시하다

70년대 노동운동은 전태일 열사로부터 시작된다. 근로기준법은 있으나 지켜지지 않았고, 노동자들은 하루 16시간의 장시간노동과 최소한의 생계비에도 못 미치는 저임금에 시달렸다. 이를 보다 못한 전태일 열사는 자신의 몸을 불살라 경제개발의 이면에 감춰진 처참한 노동자들의 실태를 고발했다.

80년대 들어 조직된 노동자들이 투쟁의 전면에 나섰다. 조금씩 싹을 틔운 민주노조운동은 87년 노동자 대투쟁을 거치며 들불처럼 번졌다. 당시 민주노조운동이 요구했던 노동조합 활동 보장, 8시간노동, 임금과 복지는 곧 국민의 요구였고, 노동조합은 국민의 신뢰를 받았다.

하지만 97년 외환위기 이후 오직 돈만이 최고의 가치로 자리 잡았다. 노동조합은 기업별 체제의 한계 안에서 조합원의 임금과 복지를 위한 투쟁에 매몰됐다. 노동조합으로 조직된 노동자들의 삶은 조금씩이나마 나아졌지만, 조직되지 못한 비정규직, 영세사업장 노동자들의 삶은 사회의 발전을 따라가지 못했다. 더구나 기업들은 비용절감을 위해 비정규직을 양산했고, 월청 대기업은 하청업체를 쥐어짠다. 이런 과정을 거치면서 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업, 원청과 하청 사이에는 좁혀질 것 같지 않은 간극이 생겨났다.

소득 상위 10%의 국민들이 전체 소득의 44.9%를 차지하고, 노동자 4명 중 1명은 최저임금에도 못 미치는 임금으로 살아간다. 취업한 노동자들은 점점 늘어가지만 청년들은 취업을 하지 못해 ‘헬조선’이라고 절규한다. 같은 일터에서 같은 일을 하지만 비정규직은 정규직의 절반밖에 안 되는 임금을 받는다.

이렇게 불평등이 시스템으로 자리 잡고 양극화가 진행되는 동안 노동조합은 이를 견제하



2018년 3월 27일 양극화 대안모색 국회토론회 © 전국사무금융서비스노동조합

고 막아내는 데 실패했을 뿐만 아니라 오히려 그런 시스템에 안주하는 모습까지 보여줬다. 정규직은 함께 일하는 비정규직이 받는 차별과 고통을 외면했고 오히려 자신의 고용을 지킬 안 전판으로 여기기도 했다.

대부분 정규직으로 조직된 노동조합의 임금인상 요구는 비정규직이나 노조가 없는 노동자들에게는 기대조차 할 수 없는 수준이었다. 조직된 노동자들에게는 높은 수준의 복지가 보장됐지만 미조직 노동자들에게는 전혀 적용되지 않았다. 노동조합의 투쟁은 어느 순간부터 국민의 지지를 얻지 못했고, 심지어는 손가락질을 당하기에 이르렀다.

사무금융노조가 우분투 프로젝트라는 이름의 사회연대기금을 고민하게 된 배경이다. 현재의 상태가 지속된다면 노동조합이 사회적인 영향력을 발휘하고 확대하기는 어렵다고 판단한 사무금융노조는 이에 대한 현실적인 대안을 고민했다. 특히 상대적으로 임금수준이 높은 사무금융노동자들이 이와 같은 불평등과 양극화를 해소하는 데 앞장서야 한다고 판단했다.

사무금융노조가 주도하는 사회연대기금이 조성된다고 해서 불평등 양극화를 온전히 해소

할 수는 없다. 그러나 아무것도 하지 않으면 바뀌는 것도 없다. 국민들의 신뢰를 잃고 고립된 노동조합은 점점 자신의 기반을 잃게 될 것이고, 불평등과 양극화는 돌이킬 수 없을 만큼 고착화될 수밖에 없다.

상황은 점점 악화되는데 손 놓고 방관하는 것이 아니라 현재의 상태를 극복하려는 시도가 필요한 시점이다. 우분투 프로젝트가 비록 모든 문제를 해결할 수는 없다 하더라도 악화되는 상황을 되돌리는 마중물은 될 수 있을 것이다. 사회연대기금을 조성해 사회적 약자를 돕고, 우리 사회에 깊이 뿌리 내린 불평등 양극화를 해소하는 데 조금이라도 기여하게 된다면, 국민의 관심과 지지로부터 멀어진 노동운동이 나아갈 새로운 길 중 하나가 될 것이다.

세상의 관심과 호응을 끌어내다

사무금융노조는 이 같은 문제의식을 확산하기 위해 3월 27일 국회에서 우원식 더불어민주당 원내대표, 이정미 정의당 대표와 함께 토론회를 개최했다. 놀라운 것은 이날 토론회에 19명의 사측 임원들이 참여했다는 점이다.

이날 토론회를 통해 사무금융노조는 토론회 공동주최자인 우원식 원내대표, 이정미 대표의 적극적인 지지를 이끌어냈을 뿐만 아니라, 언론으로부터 집중적인 조명을 받기도 했다. 그동안 노동조합을 향해 ‘귀족노조’, ‘그들만의 리그’, ‘철밥통’ 등 자극적인 언사로 공격하던 언론은 이날 토론회에 대해서는 ‘노동계, 귀족노조 프레임을 깰까? 내 사업장을 넘는 우분투 확산’, ‘산별노조의 사회적 책무 우분투’ 등의 기사를 통해 깊은 관심을 나타냈다.

이 같은 관심은 지난 4월 18일 열린 ‘사무금융 노사 사회연대기금 선포식’에서 적극적인 호응으로 이어졌다. 노사뿐만 아니라 정부에서도 각 부처 대표자들이 대거 참석해 우분투 프로젝트에 대한 지지와 지원을 약속했다.

사무금융노조의 우분투 프로젝트에 대한 세상의 관심과 호응은 노동조합에 대한 신뢰를 되돌리는 중요한 계기가 될 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 노동조합의 활동을 통해 그동안

‘약탈적 금융’이라는 비판을 받아왔던 금융산업의 이미지를 개선하는 데에도 큰 기여를 했다는 평가를 받고 있다.

중요한 것은 이와 같은 관심과 호응을 바탕으로 구체적인 실천을 해나가는 것이다. 그 첫 걸음은 사회연대기금을 조성하는 것이다. 사무금융노조는 산별교섭을 통해 이 같은 실천을 해 나가려 계획하고 있다. 우분투 프로젝트는 불평등 양극화를 해소하는 마중물일 뿐만 아니라 산별교섭을 안착화하는 마중물이기도 한 것이다.

지난 6월 5일에는 2011년 사무금융노조가 출범한 이래 처음으로 중앙 산별교섭이 열렸다. 이날 상견례 이후 사무금융노조는 업종별 실무교섭을 통해 구체적인 논의를 이어가고, 연말에 다시 중앙 산별교섭을 통해 성과를 모아낼 계획이다.

산별교섭에서 논의할 내용은 우분투 프로젝트를 구체화할 방안이다. 업종별로 혹은 지부별로 사정이 다르기 때문에 사무금융노조는 교섭을 통해 각 업종과 지부에 적합한 기금 조성 방식을 마련할 계획이다. 또한 조성된 사회연대기금을 운영하는 데 있어서도 별도의 공익재단을 설립하고, 기금을 출연한 노사가 함께 논의해 운영방안과 기금의 사용처 등을 합의해 나갈



2018년 4월 18일 사회연대기금 선포식 © 전국사무금융서비스노동조합



2018년 4월 18일 사회연대기금 선포식 © 전국사무금융서비스노동조합

계획이다. 이 같은 방식은 한편으로는 산별교섭이기도 하면서 다른 한편으로는 산업·업종 단위의 사회적 대화라고도 할 수 있다.

사무금융노조는 우분투 프로젝트를 통해 다음 세대를 고민하고 있다. 사무금융노조 조합원들은 대부분 정규직이고 상대적으로 임금수준도 높은 편이다. 하지만 이는 현재 세대에게만 적용될 뿐이다. 지금과 같은 불평등 양극화가 지속된다면 조합원의 자녀들이 취업할 좋은 일자리는 찾아보기 힘들 뿐만 아니라, 극심한 경쟁을 통해 남을 딛고 올라서야만 들어갈 수 있는 바늘구멍일 수밖에 없다. 지금 당장이 아니라 자신의 자녀 세대가 살아갈 몇 십 년 후만 생각해보면 ‘헬조선’이 더 이상 단순한 수사(rhetoric)에 그치지 않을 것이다. 남의 일 혹은 먼 미래의 일이 아니라 눈앞에 닥친 자신의 일인 것이다.

이 같은 사회를 살아가야 할 다음 세대는 행복할 수 있을까? 그 대답은 “우분투”를 외쳤던 코사족 아이들의 대답 속에 들어 있다. “다른 사람들이 슬픈데 어떻게 나 혼자 기쁠 수 있죠?” 사무금융노조가 시작한 ‘우분투 프로젝트’가 사무금융 노사를 넘어 다른 산업으로 더욱 확산되어야 할 이유다.

| 사회적 대화 현장_ 김현정 전국사무금융서비스노동조합 위원장 인터뷰 |

전태일 열사의 풀빵정신 확산하는 게 우분투 프로젝트다

전국사무금융서비스노동조합이 제안한 ‘우분투 프로젝트’라는 이름의 사회연대기금 조성이 탄력을 받고 있다. 지난 4월 열린 선포식에는 사무금융 노사뿐만 아니라, 정부의 각 부처에서도 대거 참여하여 노조의 제안으로 시작된 사회연대기금 조성에 대한 높은 관심을 보여주었다. 우분투 프로젝트를 제안한 김현정 사무금융노조 위원장으로부터 사회연대기금에 대한 설명과 함께 노조의 나아갈 바에 대한 이야기를 들었다.

노동조합이 사회변화 주도하는 주체여야 한다

사무금융 노사가 사회연대기금을 조성하기로 해 노동계 안팎의 주목을 받고 있습니다. ‘우분투 프로젝트’라는 이름으로 진행되는 사회연대기금 조성은 어떻게 구상하게 되었습니까?

“작년이 87년 6월 항쟁 30주년이었습니다. 그 때 한국노총의 호헌 찬성에 반발해서 선배들이 나와서 사무금융노련을 만들었어요. 최초로 한국노총 밖에 있는 노련으로 출범한 역사가 있는데, 매년 6월 10일 사무금융노조는 6월 항쟁을 기념하는 행사를 해요.

작년에는 30주년을 기념해서 지난 30년을 되돌아보고 앞으로 30년을 어떻게 나갈 것인지 심포지움을 했죠. 거기서 87년에는 정치적 민주주의를 위해서 투쟁했고 촛불혁명까지 왔는데, 격차 문제와 불평등 문제를 해결하는 데 있어서 역사성이 있는 우리 노조가 해보자고 했습니다. 그렇게 시작했는데, 이건 노사뿐만이 아니라 정도 같이 해야 성공할 수 있는 사업이어서 문성현 선배님께 말씀을 드리기도 했습니다.”

2018년 6월 5일 사무금융 노사 산
 별중앙교섭 상견례에서 사회연대기
 금의 취지를 설명하는 김현정 사무
 금융노조 위원장 © 전국사무금융
 서비스노동조합



우리 사회의 불평등 양극화를 해소하는 것은 정부와 그동안 상대적으로 혜택을 누려왔던 기업이 해야 할 일이라고 보는 시각도 있습니다. 사무금융노조가 이런 문제에 주목하고 사회연대기금을 조성하자고 먼저 제안한 이유가 궁금합니다.

“역사적으로 사회적 대화기구를 만들자는 제안은 기업에서 먼저 했습니다. 자본주의가 팽창하고 발전하면서 노동계급도 자꾸 성장하니까 노동과 관련한 큰 틀에서의 합의가 필요해진 거죠. 그러자면 노동자를 대표할 수 있는 포괄적인 조직이 필요한데, 그래서 산별노조나 총연맹이라는 개념이 생긴 거였거든요.

노사정 대화가 유럽에서는 안착화되어 있는데, 우리나라에서는 산별노조에 대해서 부정적이잖아요. 유럽은 노동조합을 대화의 파트너로 보는 전략을 쓴 거고, 우리나라는 노동조합을 아예 기업별로 가둬놓고 어용화시키는 전략을 썼던 겁니다. 노동조합도 기업 안에 안주하고 임금투쟁과 복지투쟁에만 매몰돼 그 틀에서 크게 벗어나지 못하고 있는 게 현실이죠.

그러다 보니까 정부와 기업의 필요에 의해서 노동조합이 개혁의 대상이 됩니다. 산업이 힘들면 구조조정 대상이 되고, 비용절감 대상이 되는 거죠. 이렇게 노동조합을 객체로만 바라보는 시각을 이전 바꿔서, 노동조합이 객체가 아니라 사회변화를 주도하는 주체로 탈바꿈해야 합니다. 그게 산별노조의 존재이유이기도 하잖아요. 그런 관점을 선배들의 6.10 항쟁 정



신에서 본받자고 한 것이죠.

또 하나, 금융산업은 규제산업이라서 정부 정책에 대단히 많은 영향을 받거든요. 그래서 정부와의 노정교섭의 틀도 만들어내야 하는데, 노동조합이 순기능을 하지 못하고 개혁의 대상으로만 보이면 정부가 우리와 교섭할 필요가 없어지잖아요. 그런데 노사가 사회적 의제를 가지고 사회연대기금을 조성하는 것을 산별노조가 주도해서 하게 되면, 정부도 여기에 화답할 것이고 노정교섭이 자연스럽게 될 것이라는 생각을 하게 됐죠.

사무금융노조가 임금하고 복지 가지고 투쟁하는 경우는 거의 없어요. 임금 몇 % 더 올린들 피부로 와 닿지도 않거든요. 큰 틀에서 산업정책을 바꿔야 하는데, 그건 산별노조가 할 수 있는 거잖아요. 그런 차원에서 먼저 제안하게 된 거죠. 그것도 기존에 했던 대로 요구만 하면, 바뀌지 않아요. 요구만 해서는 진정성이 안 받아들여지잖아요. 그런 측면도 있습니다.”

기금 조성부터 사용까지 대화를 통해 결정한다

지난 4월 18일 열린 사회연대기금 선포식에는 사무금융 노사는 물론 경제사회노동위원회, 기획재정부, 고용노동부, 일자리위원회, 금융위원회 등에서 대표자들이 대거 참석했습니다. 정부와 기업들이 노조의 제안에 이처럼 적극적으로 호응한 적은 거의 없었던 것 같습니다. 정부와 기업들의 적극적인 호응을 이끌어내기까지 어떤 과정이 있었습니까?

“작년 한 해 동안 87년 6월 항쟁 30주년을 맞아 거의 1년을 고민한 끝에 격차 해소, 불평 등 해소 문제가 시대적 화두이고 우리가 해야 할 역할이라는 결론을 도출한 것입니다. 올해 2월 초에 정기대의원대회에 안건으로 상정해 확정된 후에 모든 지부들을 다니면서 소통을 했습니다. 이게 왜 필요한지, 현장에서 성공하기 위해서는 어떤 게 필요하다는 의견도 들었습니다.

3월에는 국회에서 토론회도 했습니다. 전문가들의 의견을 통해서 다시 필요성을 확인했는데, 토론회 때부터 사측에서 참석하기 시작했습니다. 그리고 4월에 사무금융 노사 사회연대기금 선포식을 했죠.

사회연대기금을 조성하는 데 있어 노동조합이 원하는 목적이 있고 기업이 원하는 목적이 있잖아요. 우리는 양극화 문제 해결을 위해서 사회연대기금을 조성하는 것뿐만 아니라 이걸 통해서 중앙 산별교섭의 틀을 만들어보자는 목적도 가지고 있습니다. 기업이 산별교섭을 원하는 게 아니기 때문에 산별교섭을 하자는 요구만 계속 했다면 아마도 기업에서 거부감이 있었을 겁니다.

산별교섭이 성공하려면 기업에도 도움이 된다는 걸 회사가 확인할 수 있어야 하거든요. 그래서 이걸 하게 되면 기업에 어떤 도움이 될지 자료를 만들어서 배포하고 설명도 했습니다. 지금 금융권이 국민적 신뢰를 못 얻고 있습니다. 노동조합은 조합원들의 임금과 복지만 챙기는 조합이기주의라고 비판받고, 금융회사도 오로지 이윤만을 추구하는 약탈적 금융이라고 비판받습니다. 신뢰 회복을 위해 사회적 격차 문제와 같은 사회적인 의제에 대해서 금융권 노사가 아름다운 합의를 하고 국민에게 보여주면 신뢰를 회복할 수 있다고 설득했습니다. 노사가 이런 합의를 하면 정부에서도 화답할 것이라고 하는 것을 기업 측에 설명했죠.

그게 실제로 그렇게 돼야 하잖아요. 그래서 우리가 이렇게 할 테니까, 기업을 설득했던 논리들에 대해서 직·간접적으로 확인해 달라고 정부 부처에 제안했습니다. 그게 흔쾌히 받아들여져서 선포식 때 다 오신 거죠.

그 때 노와사와정이 다 감동했던 것 같아요. 처음에는 할 수 있을까 생각했는데, 지금은 할 수 있겠구나 하는 생각으로 많이 바뀌었죠. 그리고 오늘 처음으로 중앙 산별교섭을 하기에 이른 겁니다.”

사회연대기금 선포식에서는 정부와 기업의 호응이 이어졌습니다만, 실제로 사회연대기금을 조성하는 것이 쉬운 일은 아닐 것입니다. 이와 관련한 사무금융노조의 계획을 듣고 싶습니다.

“중앙 산별교섭을 오늘 킵오프했는데, 연말까지 업종별로 실무교섭이 진행될 것입니다. 매주 월요일 열리는 ‘양극화 불평등 해소를 위한 사무금융노조 특별위원회’ 회의에서 업종별 실무교섭을 점검하고, 본조에서 계속 지원할 것입니다.

기업 입장에서는 돈을 냈는데 어디다 썼는지 궁금해 하더라고요. 기금을 모으고 공익재단을 만들 것이라고 기업들에게 설명했는데, 공익재단은 노와사와정이 같이 만드는 비영리법인입니다. 공익재단에서 어디에 기금을 쓸 것인가 논의하게 될 것인데, 기본적인 큰 목적은 정하겠지만 세부적인 것들은 기금을 출연한 노사 대표들이 모여서 같이 논의할 것입니다.

그것도 또 하나의 산별교섭이라고 봅니다. 산별교섭이 중층적인 거잖아요. 그렇게 노사가 자주 모여서 논의하다 보면 산별교섭이 안착화되는 거죠. 그런 목적도 가지고 있습니다.”



사회연대기금, 산별교섭 안착을 위한 마중물

전태일 열사 50주기가 되는 2020년까지 사회연대기금을 조성할 계획이라고 발표하셨는데, 조성된 사회연대기금은 구체적으로 어디에 어떻게 사용할 계획이신지요?

“전태일 열사 50주기가 2020년이라서 3년을 포괄적으로 잡아놓은 건데 기금 조성은 계속 할 겁니다. 최저임금 문제라든지 비정규직 문제, 일자리 문제, 포괄하면 불평등 양극화인데, 그걸 해소하기 위해서 조성된 기금을 쓴다는 게 큰 틀에서의 목적입니다.

세부적인 것은 공익재단에서 논의해 결정하겠지만, 비정규직 자녀들에게 장학금을 준다든지, 불평등 양극화 해소 정책을 만들기 위한 연구용역 사업이라든지, 법률 지원을 포함해서 비정규직이나 미조직 노동자들이 조합을 만들 수 있게 도와주는 지원 같은 걸 생각하고 있습니다. 또 금융권 노동자들은 대부분 희망퇴직, 명예퇴직을 많이 하는데, 그렇게 나가면 거의 재취업이 힘들고 장사하다가 망하는 경우가 많아요. 그런 선배들을 위한 재취업 프로그램에도 기금을 쓰면 좋겠다는 생각을 가지고 있습니다.”

사무금융노조가 사회연대기금을 조성하는 것과는 별개로 불평등 양극화 해소를 위해 정부와 기업 차원에서는 어떤 노력을 해야 한다고 보십니까?

“불평등 양극화를 해소하기 위해서는 신뢰를 가지고 노사정이 대타협을 해야 하는데, 대타협이 어렵다면 가능한 부분에서라도 자꾸 타협해야 합니다. 사회연대기금은 마중물 역할을 하는 것이지 불평등 양극화를 해결할 수 있는 근본적인 게 아니에요.

기업은 사내유보금을 가지고 비정규직도 정규직화 시켜주고, 대기업과 중소기업, 협력업체들 간의 문제들을 해소시켜줘야죠. 교섭을 하면서 사장님들을 만나는데, 사장님들 중에 자녀들이 정규직이 경우가 거의 없어요. 그게 우리 현실이잖아요. 자녀들이 취업할 나이인데 정규직이 되기가 힘들어요. 이게 남의 이야기가 아니라 우리 이야기입니다. 기업들이 그런 문제를 해결하기 위해서 사람들에게 투자해야죠. 기업들에게 일방적으로 하라고 요구하면 기업들도 이

윤추구가 목적이니까 잘 안 될 것 아니겠습니까? 정부에서도 그런 기업들에 혜택을 줘야 해요.

우리 사무금융노조 내에 서울신용보증재단지부가 있거든요. 서울시 산하기관인데, 연·월차 소진하고 시간외 근로 근절해서 모인 돈을 신규채용에 쓰기로 합의했어요. 6년간 단계별로 하는데, 6년 뒤에는 연봉으로 1인당 7백만 원 정도가 줄어들더라고요. 그럼에도 불구하고 그런 합의가 가능했던 건 서울시에서 먼저 뽑아줬기 때문입니다. 절감한 비용으로 신규채용을 한 게 아니라 먼저 뽑아줬고, 그 연구용역도 노동조합에서 신뢰할 수 있는 노동사회연구소에 맡겼어요. 그런 게 맞아떨어진 것 같아요. 민간기업에서도 그런 시도들을 하고 있더라고요.”

사무금융노조가 사회연대기금 조성하고 같이 개별사업장을 넘어서는 고민과 실천을 할 수 있는 것은 산별노조이기에 가능한 것으로 보입니다. 하지만 산별노조가 처한 현실은 녹록치 않은데요, 사무금융노조의 경우에도 이제 첫 걸음마를 댄 상태입니다. 사회연대기금 조성이 산별교섭에 있어서 어떤 역할을 할 수 있을지, 또 산별교섭은 앞으로 어떤 형태로 나아가야 할지 듣고 싶습니다.

“오늘 10시에 상견례를 했는데, 이번에 중앙 산별교섭이 성공적으로 잘 됐어요. 억지로 한 게 아니라 명분과 논리를 가지고 기업들을 설득했기 때문에 기업들이 나왔다고 봅니다. 이걸로 중앙 산별교섭의 첫 삽을 떴잖아요. 그러면 그 다음 교섭은 업종별 교섭으로 가는데, 증권업종만 지금까지 산별교섭을 하고 있었잖아요. 다른 업종본부도 증권교섭처럼 산별교섭의 틀을 만드는 걸 먼저 해야 하겠죠. 오늘 생명보험업종본부에서 거의 절반 이상 기업들이 나왔는데, 나머지 기업들도 같이 논의하자고 해서 참여하면 그게 업종별 산별교섭이 되는 것 아닙니까?”

중요한 것은 이번에는 사회연대기금 조성하고 관련된 것만 가지고 산별교섭을 하는 겁니다. 이게 안착되면 또 다른 의제를 찾아서 산별교섭을 할 수 있어요. 분명한 것은 기업에도 도움이 되는 의제들이어야 기업도 호응한다는 겁니다. 결국 대부분이 정책적인 게 되지 않겠습니까? 그게 잘 되면 증권업종본부처럼 공동요구안을 가지고 자연스럽게 산별교섭을 하게 되겠죠.

공동요구안을 가지고 교섭할 때 사측도 제안하잖아요. 사측의 요구안을 같이 논의하는 거니까 사측도 나뉠 게 없다는 걸 피부로 느끼게 하는 과정이라고 보고 있습니다. 사회연대 기금이 불평등 양극화 해소를 위한 마중물이기도 하지만, 산별교섭이 안착화되고 좋은 모델을 만들어가기 위한 마중물이라고도 할 수 있습니다.”

최저임금법 개정, 성급했다

최근 최저임금 산입범위를 확대하는 법안이 국회를 통과하면서 노정 간의 갈등 국면이 조성되고 있습니다. 사무금융노조에서는 이 문제를 어떻게 보시는지요?



“최저임금 관련해서는 안타깝습니다. 내용적인 측면만 놓고 보면 국회에서 통과된 법안 중에서 복리후생비와 동의권, 특히 절차적 정당성 면에서 불이익변경을 할 때 동의권을 없앤 것이 문제라고 봅니다. 최저임금위원회에 일정한 기간을 정해 좀 더 시간을 주고 합의해라, 그래도 안 되면 국회에서 처리하겠다고 했으면 노동계가 이렇게까지 반발하지는 않았겠죠. 그리고 원안에는 없던 내용까지 건드려놓은 게 안타까워요.

최저임금 문제를 노동조합은 당연히 노동자의 시각에서 바라보지만, 중소기업사업장도 있고 기업들의 입장도 있는 거잖아요. 그러면 그 균형점을 잡아가는 게 필요했습니다. 사회적 대화기구를 통해서 합의가 안 되면 국회에서 할 수밖에 없는 프로세스였는데 너무 성급했어요. 오늘도 청와대 앞에서 양대 노총이 경제사회노동위원회 불참 기자회견을 하고 있는데, 어떤

방식으로 출구전략을 써야 할지 갑갑합니다. 굳이 저렇게까지 했어야 했는지 아쉬워요.

사실 사회적 대화보다는 투쟁을 통해서 우리 걸 당당하게 쟁취해야 한다고 강하게 주장하는 정파들 입장에서 보면, 울고 싶는데 뺨 때려준 격이라고 할 수 있어요. 내용적인 문제라기 보다는 절차적인 문제들이 더 아쉽죠. 더 큰 문제는 최저임금법이 다른 문제를 얼마나 야기할지, 언론에서 확인하고 있는 문제 외에도 더 많은 문제점이 있을 수 있다는 겁니다.”

그런 빌미를 정부 여당이 제공한 것은 맞는데, 그렇다고 사회적 대화 불참과 장외투쟁을 선언한 것이 바람직하지 않다는 의견도 있습니다. 출범을 앞둔 경제사회노동위원회에서 다루려고 했던 사회안전망이나 노동기본권 문제가 논의되지 못함으로써 노동계 전체적으로 보면 마이너스가 될 수도 있으니, 최저임금은 최저임금대로 투쟁하되 사회적 대화는 사회적 대화대로 끌고 가는 것이 노동계가 견지해야 할 입장이 아니냐는 질문에 대해서는 어떻게 보시는지요?

“저도 그 방식으로 가야 한다고 봅니다. 하지만 지금은 너무 분노해 있는 거죠. 법안이 통과됐고 오늘 오전에 국무회의에서 의결됐는데, 그 과정에서 양대 노총은 어쩔 수 없는 것 아닌가 생각합니다. 문제제기를 했는데도 불구하고 바뀌는 건 없는 상황인데 그냥 가만히 있을 수는 없는 것 아닙니까?”

그래서 하루빨리 노동계가 다시 복귀할 수 있는 명분을 찾아내고 만드는 것이 중요한 것 같아요. 그 명분을 가지고 양대 노총도 판단할 수 있어야 하겠죠. 양대 노총이 이미 결정한 상황에서 아무것도 없이 그냥 복귀한다는 것은 불가능한 것 아니겠습니까?”

그동안 노동조합을 향해 조합원들의 밥그릇 지키기에만 몰두한다는 비판이 이어져 왔는데, 그런 비판이 반드시 옳은 것은 아니겠지만 한편으로는 그동안 노동조합들이 보였던 태도에 대한 지적은 성찰할 부분도 있다고 보입니다. 노동조합운동에 하시고 싶은 말씀을 듣고 싶습니다.

“우리가 전태일 정신을 이야기할 때 주로 ‘우리는 기계가 아니다’, ‘근로기준법 준수하라’는 걸 많이 인용하잖아요. 전태일 열사의 정신은 불의에 저항한 그런 부분도 중요하지만, 임원급인 재단사였던 전태일 열사가 비정규직들이라고 할 수 있는 여공들에게 자기 차비 아껴서 풀빵을 사줬던 것을 주목하고 싶어요. 그게 바로 나눔과 연대의 정신인데, 노동조합의 울타리를 넘어서 사회적으로 확산시켜야 할 사랑의 가치라고 봅니다.

저는 전태일 정신 중에 나눔과 연대, 사랑의 가치를 확산시켜야 한다, 그것이 우분투 프로젝트라고 이야기했고, 앞으로 노동조합이 그렇게 나아가야 한다고 봅니다. 우리 사무금융노동자들이 소외된 계층들, 비정규직이나 미조직 노동자들과 연대하는 실천을 자꾸 해야 할 것 같아요. 그렇게 했을 때 국민들도 노동조합이 사회적인 문제를 해결하려는 순기능을 하고 있구나 생각하게 될 겁니다. 그런 이미지가 생기면 훨씬 더 노동조합이 강해질 겁니다.”

| 사회적 대화 현장_ 하후상박 연대임금 |

하후상박 연대임금으로 격차 해소에 나서다

기업 울타리 넘어 사회적 이슈로 눈 돌리는 노조

박석모 월간 <참여와혁신> 기획팀장

우리나라에서 노동조합을 바라보는 시선은 이중적이다. 한편으로는 노동조합이 사회의 발전을 위해 꼭 필요하다고 생각하지만, 다른 한편으로는 그런 노동조합을 향해 질투심 섞인 비난의 화살이 쏟아진다. '귀족 노조'라는 표현에 그런 시각이 잘 드러나 있다.

노동조합의 입장에서도 곤혹스럽기는 마찬가지다. 조합원들의 권익을 지키고 신장시키는 것은 노동조합의 당연한 활동인데, 그런 활동을 하면 조합이기주의라는 비난을 피해 가기 어렵기 때문이다. 반대로 노동조합의 울타리 밖으로 조금만 시선을 돌리면 당장 조합원들의 거센 비판에 직면하기 십상이다.

이런 비판을 헤쳐 나갈 돌파구로 연대임금 전략이 등장했다. 금속노조 현대자동차지부장이 제기한 연대임금 전략은 올해 금속노조의 주요한 요구안으로 확정됐다. 구체적으로 실현되기까지는 아직 넘어야 할 산이 많지만 이런 전략이 등장한 것 자체만으로도 노동조합운동이 변화하고 있다는 신호를 감지할 수 있다.

심각한 양극화, 어떻게 풀 것인가?

올해 초 하부영 금속노조 현대자동차지부장은 ‘하후상박 연대임금 전략’을 올해 임금교섭의 화두로 제시했다. 말 그대로 높은 임금을 받는 대기업 정규직 노동자들의 임금인상률은 낮게 하고, 반대로 임금수준이 낮은 중소기업과 비정규직 노동자들의 임금인상률은 높게 한다는 것이 핵심이다. 이를 반복해 임금수준의 상향평준화를 이루자는 것이다.

하부영 지부장은 “한국사회의 가장 큰 문제인 사회 양극화와 불평등 문제 해결을 위해 노동운동이 화답할 때가 됐다”는 말로 연대임금 전략의 배경을 설명했다.

87년 노동자 대투쟁 이후 30년의 시간이 흐르는 동안, 이른바 노동시장의 양극화는 더 이상 방치할 수 없는 수준까지 진행돼 있는 게 현실이다. 특히 97년 외환위기 이후 고임금을 받



는 대기업 정규직을 한편으로 하고, 반대로 저임금을 받는 중소기업 비정규직을 다른 한편으로 하는 양극화가 급격하게 진행됐다. 그 결과 누군가는 역대 연봉을 받는가 하면 다른 누군가는 법정 최저임금에도 미치지 못하는 임금으로 살아가야 하는 세상이 됐다.

이런 결과가 초래된 데에는 물론 경영계의 갈라치기 전략이 가장 큰 요인으로 작용했다. 97년 외환위기를 거치면서 수많은 기업들이 휘청거렸고, 그 중 일부는 부도를 내기에 이르렀다. 대우그룹, 한보그룹 등 한 때 잘 나가던 재벌기업들까지 공중분해를 피하지 못했으니 작은 기업들은 더 말할 것도 없을 정도다.

외환위기를 거치면서 기업들은 비정규직을 통해 비용을 낮추는 전략을 사용했다. 외환위기 당시 대규모 구조조정을 경험했던 노동조합도 비정규직 사용에 동의했다. 비정규직을 자신들의 고용안전판 정도로 생각했던 것이다.

다른 한편으로 원청 대기업을 정점으로 하는 다단계 하도급도 일상화됐다. 하도급을 통해 비용을 하청업체에 떠넘기는 것은 기업들이 비용을 줄이는 유력한 수단이 됐다. 납품관계로 대기업에 얽힌 중소기업들은 거의 수익을 낼 수 없을 만큼 경영상황이 악화됐다.

이전에는 중소기업의 고유한 영역이라고 여겨지던 부문에 진출하는 대기업도 늘었다. 이른



바 프랜차이즈를 내세운 대기업들의 공격적인 확장 앞에 중소기업들은 무력하게 꺾일 수밖에 없었다. 아무리 연구개발을 통해 혁신적인 상품을 내놓아도 대기업의 자본력을 이길 수는 없었던 까닭이다.

이런 방식을 통해 외환위기를 탈출한 대기업들은 다시 고도성장을 구가할 수 있었다. 하지만 중소기업과 비정규직은 이미 회복할 수 없는 상태에 내몰린 상태가 됐다. 이런 과정을 거치면서 대기업-중소기업, 정규직-비정규직, 원청기업-하도급업체 간의 격차는 메울 수 없는 수준으로까지 커졌다.

산별노조, 아직은 미흡

이 과정에서 대기업 정규직을 중심으로 한 노동조합들은 어제까지 함께 일하던 동료들이 비정규직으로 전락하고 중소기업이 망해갔음에도 불구하고 애써 사태에 눈을 감았다. 자신이 고임금을 받는 원천이었지만 자신의 고용안정을 지켜줄 최후의 보루 이상으로는 생각하지 않았던 것이다.

경영계의 갈라치기 전략과 대기업 정규직 노동조합의 방관이 어우러지면서 양극화가 심각한 수준으로까지 진행됐고, 이를 방치한다면 사회의 지속가능성에도 커다란 장애가 될 만큼 심각한 사회문제로 대두되기에 이르렀다.

무엇보다 기업별 노조의 틀에 갇힌 노동조합들은 자기 기업의 울타리를 넘어서지 못했다. 87년 노동자 대투쟁 당시 노동조합운동의 핵심적인 가치였던 연대는 퇴색했고, 외환위기를 거치면서 경험했듯이 안정적인 미래를 보장할 수 없는 만큼 벌 수 있을 때 최대한 많이 벌자는 실리주의가 그 자리를 대체했다.

노동조합은 이러한 실리주의에 맞춰 더 많은 임금을 지상과제로 삼았고, 이를 위해 전투적인 투쟁도 마다하지 않았다. 이 때문에 노동조합으로 조직된 노동자와 그렇지 못한 노동자 사이의 격차는 점차 커졌다. 대기업 노동자일수록, 정규직일수록 노동조합 조합원일 가능성이 높

고, 반대로 중소기업이나 비정규직은 노동조합 조직률도 낮은 수준에 머무르고 있다. 기업별 노조에 맞춰진 제도는 이러한 노동조합의 실리주의 경향을 더욱 강화시킨 배경이 됐다.

노동조합운동은 이를 반성하면서 산별노조 운동을 벌였고, 형태만 놓고 보면 현재 조직된 노동자들 중 초기업단위 노조에 소속된 노동자들의 수가 더 많은 것도 사실이다. 하지만 산별노조에 걸맞은 제도는 전혀 뒷받침되지 않은 상태이고, 사용자들이 산별교섭에 참여하도록 할 메리트도 없고 강제할 수단도 없다. '무늬만 산별'이라는 비판이 나오는 배경이다. 그럼에도 불구하고 노동조합들은 비록 더디기는 하지만 산별노조와 산별교섭을 조금씩이나마 진전시켜 오고 있다.

그런 진전에도 불구하고 여전히 미흡한 것 또한 사실이다. 산별노조로 조직의 형태를 전환하기는 했지만, 여전히 기업별 노조의 테두리를 벗어나지 못하고 있기 때문이다. 산별노조로서 산업 내지 업종의 이슈에 대응하는 정책역량을 충분히 갖추지 못하고 있고, 산별노조가 각 사업장 단위로 구성돼 있는 지부 또는 지회에 대해 일관적인 정책을 펴고 있지 못하다. 조합원들 역시 산별노조 조합원이라는 인식보다는 각 사업장별 지부 또는 지회의 조합원이라고 인식하는 경향이 크고, 산별노조가 제기하는 이슈에 대해 관심도 높지 않다. 특히 노동조합에 있어서 기본이라 할 수 있는 임금과 노동조건에 대한 교섭은 사실상 각 사업장별 지부, 지회가 맡고 있기 때문에 사실상 기업별 노조의 변형에 불과하다는 지적도 나오고 있다.

상황이 이러하다 보니 노동조합운동이 그동안 도달해야 할 목표로 제시했었던 '동일가치노동 동일임금'은 그 실현이 요원하다. 같은 산업에 종사하는 노동자들이고 유사한 일을 하고 있지만 임금수준에서는 꽤 큰 격차를 보이기도 하는 것을 감안하면, 사실상 산별노조가 동일가치노동 동일임금을 실현하기까지는 상당한 시간이 걸릴 것으로 보인다.

차등 임금인상 요구안 마련했지만 넘어야 할 산도 많다

이와 같은 상황에서 하부영 지부장이 올해 임금교섭 전략으로 하후상박 연대임금 전략을 제시한 것은 의미 있는 시도라고 할 수 있다. 하부영 지부장의 전략이 받아들여져 금속노

조는 올해 임금인상 요구안에 차등을 두기로 결정했다. 현대자동차지부, 기아자동차지부, 한국지엠지부 등 완성차 3사는 5.3%(정액 기준 116,276원) 인상을 요구하고 그 외의 나머지 사업장에서는 7.4%(정액 기준 146,746원) 인상을 요구하기로 결정한 것이다.

이와 같이 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업사업장과 비정규직 노동자들의 임금인상률을 더 높게 함으로써 벌어진 격차를 축소하고, 이와 같은 차등 임금인상을 반복하면 결국 임금수준의 형평성을 맞출 수 있다는 계산이다. 하부영 지부장이 계산한 바에 따르면 이 과정을 반복함으로써 임금수준을 맞추게 될 기간은 30년이다.



현대자동차지부 또한 지부 대의원대회에서 차등 임금인상을 골자로 하는 올해 교섭요구안을 확정했다. 여기에 납품단가 인하 근절, 납품계약 시 보장임률 적용, 부품사와 비정규직 노동자 임률에 임금인상률 차이 2.1%(정액 기준 30,470원) 반영 등을 포함했다. 또 사내외 하도급 노동자 최저임금 미달 방지 대책 마련, 납품계약 시 시간당 임률 7.4% 인상을 통한 현대자동차 정규직 노동자의 80% 수준 임금 보장, 납품계약 업체 통행세 근절(통상 8~15%)과 공정거래법 위반 근절, 납품단가 후려치기 근절 대책 수립 등을 함께 요구하기로 했다.

하후상박 연대임금 전략이 정규직-비정규직, 대기업-중소기업, 원청-하청 간 임금격차를 축소하는 목적을 가지고 있지만, 이 전략만으로는 우리 사회에 만연한 양극화를 해소하는 데 성과를 내기 어렵다. 기업에는 하후상박 임금인상률을 요구하고, 정부에는 통행세 등 임금의 중간착취를 방지할 법·제도 마련을 요구하는 투트랙 전략을 펼쳐야 한다는 게 하부영 지부장의 생각이다.

하후상박 연대임금 전략이 실현되기 위해서는 넘어서야 할 산도 만만치 않다. 우선 기업이 차등 임금인상을 받아들일 수 있게 설득해야 한다. 현대자동차지부가 연대임금 전략에 따라 차등 임금인상을 요구했을 때 현대자동차가 보인 첫 반응은 수용불가였다. 기업 입장에서는 그런 방식으로 임금을 상향평준화한다면 비용절감을 통한 경쟁력 확보라는 그동안 펼쳐 왔던 전략을 전면적으로 수정해야 하는 상황이 되는 것이다.

다른 한편 정규직 조합원들을 설득하는 것도 과제다. 정규직 조합원들의 입장에서는 비정규직보다 자신의 임금에 더 관심이 갈 수밖에 없고, 자신의 임금인상에 걸림돌이 된다고 판단하면 언제든 전략의 수정을 요구할 수 있다. 아직까지는 드러내놓고 반대하는 조합원은 없지만, 하후상박 연대임금 전략의 대의에 찬성해서라기보다는 아직까지는 관망하고 있다고 봐야 한다. 더구나 노동조합 내부에서도 하후상박 연대임금의 취지에는 동의하지만 실현가능성이 있는지 확신하지 못하고 있다는 점도 동력을 떨어뜨리는 요인이 되고 있다.

하부영 지부장도 인정하고 있듯이 하후상박 연대임금 전략만으로 양극화 해소에 성과를 내기는 어렵다. 이 때문에 하부영 지부장은 정부에 중간착취 근절을 위한 법·제도 마련을 요구하고 있다. 하지만 지금까지의 경험을 돌이켜볼 때 노동계의 요구를 받아서 정부가 입법이나 제도 마련에 나선 경우는 거의 없었다는 점도 극복해야 할 과제 중의 하나이다.

이와 함께 하후상박 연대임금 전략으로 비정규직과 중소기업 노동자를 명분으로 앞세워 실제로는 정규직 노동자들의 실리를 챙기려 하는 건 아니냐는 의심도 일각에서는 제기되고 있다. 그동안 노동계가 스스로의 양보를 통해 사회적 이슈를 해결하려 하기보다는 정부와 경영계에 해결을 요구하는 데 익숙해져 있다는 점에서 정규직이 임금인상률에서 양보한다는 것도 결국은 명분을 쌓기 위한 논리에 불과하다는 의구심이다. 이 같은 시각도 하후상박 연대임

금 전략의 실현을 위해서는 넘어서야 할 걸림돌이다.

이런 걸림돌에도 불구하고 노동계가 스스로의 양보를 통해 그동안 우리 사회가 풀어야 할 과제로 지적됐던 양극화 해소를 위해 나섰다는 점은 분명 의미 있는 시도임에 틀림없다. 하후상박 연대임금 전략뿐만 아니라 공공부문 노동조합들이나 사무금융노조가 사회적 이슈를 해결하기 위해 노사 공동의 기금 조성에 나서고 있는 점도 긍정적으로 평가할 만한 대목이다. 이와 같은 시도가 노동계만의 노력에 그치지 않도록 사회적인 응원이 필요할 때다.



06

토론회 지상중계

•하도급 거래 질서 토론회

「하도급 거래 질서 확립과 연대임금 실현:
자동차 산업에서 새 길을 찾다」 공개 토론회

강금봉 전문위원 정리

| 하도급 거래 질서 토론회 |

「하도급 거래 질서 확립과 연대임금 실현: 자동차 산업에서 새 길을 찾다」 공개 토론회

강금봉 전문위원 정리

토론회 개요

- **일시·장소** : 2018.4.30.(월) 14:30 ~17:30, 한국프레스센터 20층 프레스클럽
- **참석자**
 - 개최사 : 문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장, 김상조 공정거래위원회 위원장
 - 좌장 : 조형제 울산대학교 교수
- **발제**
 - 자동차 산업의 하도급 거래 실태와 임금격차 현황 : 이항구 산업연구원 선임연구위원
 - 자동차 산업의 하도급 질서 개선과 연대임금 실현방안 : 조성재 한국노동연구원 선임연구위원
- **토론**
 - 하부영 금속노조 현대자동차 지부장
 - 강상호 금속노조 기아자동차 지부장
 - 김준영 금속노련 사무처장
 - 최무진 공정거래위원회 기업거래정책국장
 - 이상훈 중소벤처기업부 중소기업정책관
 - 박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원



■ 개회사

문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장 :
새로운 사회적 대화 기구의 중요한 과제는 격차 해소

가히 국가재난 수준이라 할 정도로 심각한 청년실업 문제, 소득 재분배 기제가 제대로 작동하지 못하는 가운데 계속해서 심화되고 있는 불평등 및 양극화 문제, 모두 다 한국 사회 구성원들이 당장 풀어가야 할 최우선의 시대적 과제로 부상해 있습니다. 최근 재개된 ‘노사정대표자회의’에서도 이 의제를 우선에 두고 답을 찾는 사회적 대화를 전개하는 것에 노사정 모두 공감했습니다.



그러므로 사회적 대화기구가 해야 할 가장 중요한 과제는 격차 문제 해소입니다. 소득과 임금격차로 인해 불평등과 양극화가 심화되는 상황을 그대로 두고서는 우리나라의 미래가 없습

니다. 현재 대기업과 중소기업, 노동조합과 노동조합이 없는 사업장의 노동자 간, 정규직과 비정규직 간 임금 양극화가 심화되고 있습니다. 이러한 구도는 노동자 간 신분적 차이까지 유발하고 있기에 격차 문제 해결 없이는 우리 젊은이의 미래도, 저출산 문제도 해결할 수 없고, 혁신성장도 달성할 수 없습니다.

이러한 중요한 시점에 공정거래위원회와 경제사회발전노사정위원회가 새로운 해법을 모색하기 위해 공동으로 토론회를 개최하게 된 것은 중요한 의미를 가진다고 생각합니다. 이 토론회는 자동차 산업을 중심으로 하도급 거래 질서 확립과 완성차 노동자와 부품업체 노동자 간 연대임금 실현으로 양질의 일자리 창출과 양극화 해소를 동시에 실현하여 산업의 발전적 전환을 함께 모색하는 자리가 될 것입니다.

김상조 공정거래위원회 위원장:

대·중소기업 간 임금 격차는 분배 이전에 경제성장 자체를 제약하는 요인

협상력이 부족한 중소기업들은 대기업이 제시한 열악한 거래조건을 수용할 수밖에 없고, 그 결과 대·중소기업이 함께 노력해 얻은 성과가 대기업 위주로 편향적으로 분배되고 있습니다. 이러한 편향적인 성과 분배가 대·중소기업 간 양극화로 이어져 결국 노동시장에서 임금 격차를 발생시키는 요인입니다.

공정거래위원회 차원에서는 첫째, 대·중소기업 간 거래조건 합리화를 위한 제도적 보완을 위해 하도급 대금 결제조건을 공시하도록 의무화하고, 납품단가를 깎는 수단으로 악용되는 경영정보 요구행위나 부당특약의 유형을 고시하는 등 중소기업의 ‘하도급 대금 제값 받기’를 위해 제도를 개선할 것입니다.



둘째, 상생협력 모델도 확산시켜 나가기 위해 공정거래협약 제도를 적극적으로 활용하고, 협력사 노동자의 임금수준 향상 정도를 협약이행 평가항목으로 추가함으로써 기업 간 상생협력의 효과가 ‘노동자의 근로조건 개선까지 이어지도록 할 것입니다.

셋째, 불공정행위에 대해서는 엄정히 대처하기 위해 신고사건 처리방식을 개선해 신고된 업체의 행태 전반을 들여다보는

방식으로 전환업종별로 문제가 많은 2~3개 업체를 집중적으로 조사할 것입니다.

공정거래위원회의 정책만으로는 노동시장 양극화 해소에 충분치 않고 기업 내 양극화 해소를 위한 노동정책과 노동계·경영계의 상생노력이 함께 어우러져야 할 것입니다.

■ **좌장**

조형제 울산대학교 교수



■ **발제**

이항구 산업연구원 선임연구위원:
자동차 산업의 하도급 거래 실태와 임금격차 현황

자동차 산업은 전기동력 자율주행, ICT 접목으로 디지털화가 본격적으로 등장하면서 새로운 산업으로 패러다임이 전환하고 있다. 기본적으로 자동차 산업의 발전 방향은 새로운 비즈니스 모델과 중소기업 중심의 성장 구조로 전환하는 것이다.

그러나 1970년대 중반 이후 한국 산업구조는 대기업 중심의 장기거래와 하도급 거래 구조가 고착화되었고, 이후 대기업의 중소기업 지배력이 강화되고 낙수효과가 상실되면서 국내 자동차 산업에서도 원·하청 간 양극화가 심화되었다. 이러한 결과

로 현재 세계적인 추세로는 자동차 부품업체의 영업이익률이 완성차업체의 영업이익률을 상회하고 있으나 국내는 반대 현상을 보이고 있다.



자동차 산업 내 불공정한 하도급 거래는 기업 간 임금격차를 확대시키고, 혁신적인 산업 생태계 조성을 가로막는 주요 장애물로 작용하고 있다. 즉, 불공정한 하도급 거래로 위탁기업의 납품단가 인하(CR: Cost Reduction)와 비합리적인 원가계산은 수탁기업인 자동차 부품회사 근로자의 낮은 임금을 초래

하고, 기업의 생산성까지 저하시켜 수익성을 떨어뜨리는 악순환을 초래하고 있다. 그러므로 하도급 개선을 위해서는 상생결제 시스템 확산과 납품단가 현실화, 협력업체 자생력 강화를 위한 정부 지원체계 구축, 주기적인 하도급 거래 모니터링, 새로운 동반성장 평가 시스템 구축을 통한 자율적 개선 시스템 마련 등이 필요하다.

자동차 산업의 발전을 위해서는 하도급 간 공정한 거래로 폐쇄적 생태계를 개선하여 완성차와 부품업체가 동반 성장할 수 있는 수평적 네트워크 협력구조가 조성되어야 한다.

조성재 한국노동연구원 선임연구위원:

자동차 산업의 하도급 거래 질서 개선과 연대임금 실현 방안

한국 기업구조는 1980년대에 기업 간 수직계열화에서 2000년대에는 연쇄적 하도급 거래로 확대되어 1차 수급기업에서 2차 수급기업으로, 2차 수급기업에서 다시 3~4차 수급기업으로 이어지는 중층화 현상을 보이고 있다. 이러한 중층적 구조로 인해 수급기업 간 임금격차는 확대되었고, 고용도 자동차 완성차 기업에서는 정체되었으나, 소규모 자동차부품 기업 중심으로 증가하였다. 즉, 대기업 정규직 중심의 1차 노동시장과 중소기업·비정규직 중심의 2차 노동시장으로 이중화되었다.

자동차 산업의 하도급 구조에서 단가 결정은 모델생산주기 동안 임률이 고정되는 관행이 만연해져 있었다. 그러나 최근에는 경쟁입찰과 글로벌 생산 확대로 거래관계가 복잡해져 불공정 거래 단속만으로는 격차 축소가 불가능하고, 단가인하보다 낮은 단가(임률)의 수준 자체가 문제가 되고 있다. 또한, 하도급 구조에서 비롯되는 기업 간 지불능력 격차 외에도 기업별 노조 중심의 노동운동은 기업 간 근로조건 및 고용관계 격차를 확대해왔다. 따라서 임금격차 확대는 하도급 구조와 기업별 노사관계에서 비롯되었다.

그러므로 임금격차를 축소하기 위해서는 임금격차 실태에 대한 재조명과 연대임금을 위한 구체적 실천전략이 필요하므로 노동자 간, 사용자 간, 그리고 노사 간의 조율과 실천으로 '생산과 분배의 동시 혁신'이 이루어져야 한다. 특히 일터혁신은 4차 산업혁명이 빠르게 전개되고 글로벌 생산 비중이 높은 현실



에서 더 이상 선택이 아니라 필수이다.

즉, 기업 내적으로는 노사가 협력하여 생산성 향상과 일터혁신을 매개로 일자리 안정과 ‘노동의 인간화’를 달성하고, 기업 외적으로는 기업규모 간 격차를 줄이려는 연대임금 전략이 중장기에 걸쳐 꾸준히 추진되어야 한다.

■ 토론

하부영 금속노조 현대자동차 지부장

현장에서는 여전히 원사업자와 수급사업자 간에 불공정 계약과 ‘납품단가 후려치기’가 불법, 편법으로 자행되고 있다. 우선적인 과제로는 납품단가 협의권에 원재료 가격 인상뿐만 아니라 인건비 상승에 따른 납품단가 조정권을 추가하고, 납품업체들이 재벌 대기업이나 1차 납품업체의 ‘갑질’ 횡포에 맞설 수 있도록 ‘을’들의 파업권을 보장하는 공정거래법 개정이 필요하다. 또한, 중간착취금지법 제정으로 표준계약서 의무제와 임금공시제를 도입하고, 불법적인 중간착취에 대해서는 노동자들의 체불임금 청구권과 징벌적 손해배상제가 동시에 도입되어야 한다.



금속노조 현대자동차·기아자동차지부는 임금이 낮은 비정규직과 중소기업 노동자들에게 대기업보다 더 높은 인상률을 적용하는 ‘하후상박 연대임금 전략’을 전개하고자 한다. 이를 실현하는 방안으로 2018년 현대자동차지부는 사내하청 비정규직 임금 7.4% 인상, 사내·외 하도급 물량도급 노동자의 최저임금 미달 방지 대책 마련, 납품계약 현 임률 18,000원의 7.4% 인상, 통행세 등 납품단가 후려치기 근절 대책 마련을 제안하였다.

또한, 대기업과 중소기업 임금격차 해소를 위해 산별노조의 교섭을 제도화하고, 자동차 산업 ‘업종협의체’를 설치하여 하도급 거래 질서 확립, 임금격차와 노동시간 단축, 위기사업장 관리 등에 대해 논의가 필요하다.



강상호 금속노조 기아자동차 지부장

기아자동차 단체협약(제20조)에는 기업의 사회적 책무로 ‘원·하청 불공정 거래 금지’가 표기되어 있지만, 노동조합의 전문 지식이 부족하고, 회사에서는 정보를 공개하지 않고 있어 대응하기에는 한계를 가지고 있다. 원청의 일방적 납품단가 인하를 근절하기 위해서는 업체별 납품계약 시 보장된 임률이 적용되는지를 노사가 합동으로 조사할 수 있어야 한다. 본질적으로는 기업지배구조를 개혁하기 위해 노동이사제 도입과 사외이사제도 강화, 경제사범 재벌의 경영복귀를 법적으로 제한해야 한다.

임금격차를 축소하기 위해서는 노동자 간 ‘하후상박’ 연대임금과 함께 정부가 공교육, 의료, 주거 등 공적 부조 기능을 강화해야 하고, 자본은 저임금과 비정규직 정책을 탈피해야 한다.

궁극적으로 동일산업 동일임금 제도로 전환해야 한다. 이를 실행하기 위한 산별 임금체제는 중장기적으로 노사와 정부 차원에서 체계적인 준비과정을 통해 만들어야 하므로 금속산업 노사공동위원회를 구성해서 논의가 이루어져야 한다.

김준영 금속노련 사무처장

원·하청 간 불공정 거래는 뿌리 깊은 관행으로 자리 잡고 있어 법·제도만으로 개선하기 힘들다. 현장에서는 30년간 동일한 납품단가, 최저임금 인상분이 미반영된 납품단가, 하청기업이 공정개선으로 재료비 절감 시 납품단가 인하 요구, 최저가 입찰경쟁에서 추가적인 단가 인하 요구, 원가계산서에 소수의 노동자 임률만 반영, 외국 단가에 맞춘 납품 단가 요구 등의 불공정한 거래가 발생하고 있다.

또한, 원청기업은 하청기업의 경영현황, 노사관계를 보고받으면서 경영간섭을 하고 있고, 하청기업은 노조에게 원청이 노





조 때문에 납품 거래를 취소할 수 있다고 협박하면서 노동운동을 탄압하고 있다. 이외에도 원청은 하청기업에게 특정 회사의 원자재만 사용할 것을 요구하거나, 구내식당 운영권을 원청 계열사와 계약할 것을 강요하는 사례도 있다.

원·하청 간 불공정한 거래를 개선하기 위해서는 성과분배에 대한 사회적 목표 설정, 공정거래위원회와 노동조합과의 연계, 불합리한 위약금 제도 개선을 위한 표준계약서 마련, 원·하청 노동조합 간 공동교섭, 적정 납품단가 보장 등이 마련되어야 한다.

최무진 공정거래위원회 기업거래정책국장

공정거래위원회는 대·중소기업 간 거래조건 합리화를 위해 원사업자의 전속거래 강요행위와 원가 등 하청기업의 경영정보를 요구하는 행위에 대해 금지하고, 최저임금 상승 등으로 공급원가가 증가하는 경우 하도급업체가 납품단가를 증액해 달라고 요청할 수 있는 권리를 하도급법에 규정할 예정이다.



또한, 원사업자가 하도급업체의 공정위 조사 협조를 이유로 거래 단절 등의 보복행위를 하거나, 기술 자료를 단순 유출하는 경우에도 위법행위로 명시할 예정이다. 향후에는 공사 기간 연장에 따른 원도급 금액을 인상하도록 요구하거나, 하도급 대금 결제조건을 공시하도록 의무화할 예정이다.

자율적 상생협력 모델을 확산하기 위해 공정거래협약 이행평가 제도를 보완하여 대금지급 조건과 표준계약서 사용 정도, 협력사 근로자의 임금수준 향상 정도 등을 반영하도록 제도를 개선할 예정이다.

이상훈 중소벤처기업부 중소기업정책관

중소벤처기업부는 전속거래 고착화로 개방을 통한 혁신유인이 약화되고 있어 대기업과 중소기업이 상생협력하는 개방형 혁신 생태계 구축에 정책적 초점을 맞추고 있다.

개방형 혁신 생태계 구축을 위해서는 공정경제 기반이 필수적이므로 부당한 납품단가 인하 등 불공정 행위 개선이 필요하다. 그러므로 우선, 대기업과 중소기업 간 힘의 불균형에 기인한 부당 부품단가 인하 등 불공정 행위를 강화하기 위해 불공정거래 신고센터를 중소기업 사업자단체 중심으로 대폭 확대할 예정이다.

또한, 하도급 관계 외에 수탁·위탁기업 간의 납품단가 현실화를 위해 납품대금 조정협의제도를 마련하고, 상생결제시스템 확대 등을 추진해 나갈 것이다.



박명준 경제사회발전노사정위원회 수석전문위원

통제되지 않은 원·하청 간 불공정 거래는 생산물 과두제를 연상시키고, 이로 인한 노동시장은 신분제가 형성되어 있는 양태이다. 이를 개선하기 위해서는 공정거래와 동반성장, 연대임금과 산별교섭이 통합적이고 유기적으로 결합된 해법이 모색되어야 한다.

그 일환으로 초기업별 교섭(원청과의 교섭 및 산별교섭) 모델인 다면적 교섭모델(multilateral bargaining)이 실현되어야 한다. 개별 하청기업의 교섭력 열세를 극복하기 위해서는 수탁기업협의회에 노동자의 단체교섭권에 준하는 교섭권을 부여함으로써 원·하청 간 집단교섭을 강화하고, 협력업체 노동자들이 원청업체와 교섭할 기회가 부여되어야 한다. 또한, 협력업체 노동자들의 초기업별 교섭 현실화를 위해 협력업체 노동자 조직화와 초기업 교섭체제 확립, 단체협약 효력확장 같은 제도적 장치가 마련되어야 한다.



이러한 다면적 교섭모델의 방식이 효과를 위해서는 저대변 계층의 목소리를 담을 수 있는 사회적 대화가 전개되어야 한다. 이것을 실현하는 중요한 열쇠는 상층부의 조직노동이 자신들의 권력자원을 경제적 극대화에 활용하기보다는 사회적 대화를 주도적으로 전개하여 저대변층을 주체로 세우는 노력이 필요하다. 즉, 노동계 스스로 동일노동 동일임금의 원칙을 확립하고, 노동자 집단 간 초기업적 상하연대를 지향하는 정책적 실천이 필요하다.



07



전문위원 정책 스케치

- 포르투갈의 사회적 대화기구 : 경제사회위원회(CES)와 사회협약상임위원회(CPCS)

손영우 전문위원

| 전문위원 정책 스케치 |

포르투갈의 사회적 대화기구 : 경제사회위원회(CES)와 사회협의를상임위원회(CPCS)

손영우 전문위원

우리가 포르투갈의 사회적 대화기구에 대해 관심을 갖게 된 것은 유세프 겔랩(Youcef Ghellab) ILO 사회적 대화팀장의 권유에 따른 것이다. 지난 해 11월 29일 사회적 대화 국제심포지움에서 진행된 사회적 대화기구 개편 논의에서 노사단체와 함께 다양한 사회주체가 참여하는 사회적 대화 논의에 대해, 토론에 참석한 겔랩 팀장은 “노사대표단체 간의 협의와 다양한 사회주체들의 자문이 하나의 기구 안에서 진행되는 사례는 포르투갈의 경우가 존재한다”며 검토해볼 것을 제안한 바 있다. 본격적인 검토에 앞서 포르투갈에 관한 간략한 소개로부터 시작한다.

포르투갈의 민주화와 정치, 경제

포르투갈은 인구 약 1천만 명, 대한민국과 유사한 국토 면적을 지닌 유럽에서 중간규모 국가라 할 수 있다. 포르투갈의 정치체제는 공화국으로 이원집정부 형태를 띠고 있다. 대통령은 임기 5년으로 직선으로 선출하고, 2회 연임가능하다. 의회는 단원제로 임기 4년으로 선출된 다수당의 의원들이 총리 및 정부를 구성한다.

포르투갈은 정치적 측면에서 1970년대 초반까지 약 40년간의 장기 독재체제와 제2차 세



(그림) 포르투갈의 지리

계대전 이후 구식민지 독립과정에서의 갈등으로 인해 다른 유럽국가와 비교하여 민주화와 경제성장이 상대적으로 늦었다고 할 수 있다. 군사독재를 붕괴시킨 1974년 4월 혁명과 1976년 제헌과정을 통해 민주주의가 실질적으로 성장하고 공고화되는 과정을 겪었다(González and Figueiredo 2014, 291).¹⁾ 정당은 다당체제로 사민당(PSD), 국민당(PP)을 중심으로 한 우파와 사회당(PS), 좌익블록(BE), 공산당(PCP), 녹색당(PEV) 등을 다른 한축으로 한 좌파가 자리 잡고 있다.

문화적으로 가톨릭 전통이 강하고 오랜 독재 체제에서 형성된 중앙집권적 전통이 강하고 계층별 격차가 높지만, 일부 노조나 공업지역에선 공산당의 영향력도 상당한 것으로 알려져 있다.

한편, 경제적 측면에서 1986년 포르투갈의 유럽경제공동체(EEC) 가입은 시장개방과 유럽시장 진출이라는 새로운 계기가 됐고 이후 상당기간 동안 유럽국가 중 가장 높은 경제성장률을 기록하는 나라로 주목받았다. 특히, 저렴한 노동력을 기반으로 하여 유럽 내 생산기지 역할을 담당했다(노사정위원회 2003).

하지만 2000년대 말 유럽 경제위기 당시 구제금융지원(2011.5.~2014.5.)을 받게 되고, 이를 이행한 우파연정(사민당·국민당)이 2015년 10월 총선에서 과반의석을 확보하는 데 실패함에 따라, 사회당이 좌파정당들과 연합하여 2015년 11월 소수연합정부를 출범시켰다. 이후 2016년 재정적자를 GDP 대비 2%로 낮춰 1974년 이후 40년 동안 최저치를 보이며 빠른 경제회복을 거두었다. 그 결과 2017년 10월 지방선거에서 사회당이 압도적인 승리를 거두었다(강병구 2018).

1) 4월 혁명의 정점에는 좌파 군부쿠데타가 있었고, 독재 이후 군부에 의한 통치가 지속되다가 민간인 대통령은 1986년 2월에 60년 만에 최초로 Mario Soares가 당선됐다.

국회 산하 헌법기구로서 사회적 대화기구

포르투갈 사회적 대화기구의 명칭은 경제사회위원회(Conselho Económico e Social, 이하 CES)다. CES의 가장 뚜렷한 구성상 특징은 헌법기구란 점과 국회에 소속되어 있다는 점이다.

우선, CES는 1991년 8월에 개정한 헌법 제92조에 따라, 주권기관의 결정과정에서 사회경제문제에 대해 경제 및 사회 관계자들의 참여를 촉진하기 위해 설립한 헌법기구다. 역사적으로 살펴보면, 1976년 헌법이 제정되면서 전국계획위원회(Conselho Nacional do Plano)가 설치되었고, 1984년 법령(Decreto-lei 74/84)을 통해, 사회협약상임위원회(Conselho Permanente de Concertação Social)가 설치되면서 노사가 참여하는 사회적 협약이 진전된다. 그러다가, 이와 별도로 1989년 헌법개정을 통해 다양한 사회경제단체들이 참여하는 자문기관인 경제사회위원회(Conselho Económico e Social)가 설치된다(Peneda 2011, 3). 별개로 진행되던 협약과 자문기관이 1991년 8월에 개정한 헌법에 따라 자문과 협약이 하나의 기구에 공존하는 오늘날의 CES의 모습을 갖게 된다.

한편, CES는 국회 산하 기구이다. 포르투갈은 의원집정제로 의회의 다수세력이 정부를 구성하는 체제이다. 그러므로 국회 산하에 존재하는 정부자문기구이자 입법자문기구라 할 수 있다. CES 위원장은 국회의원 2/3의 찬성으로 선출된다.

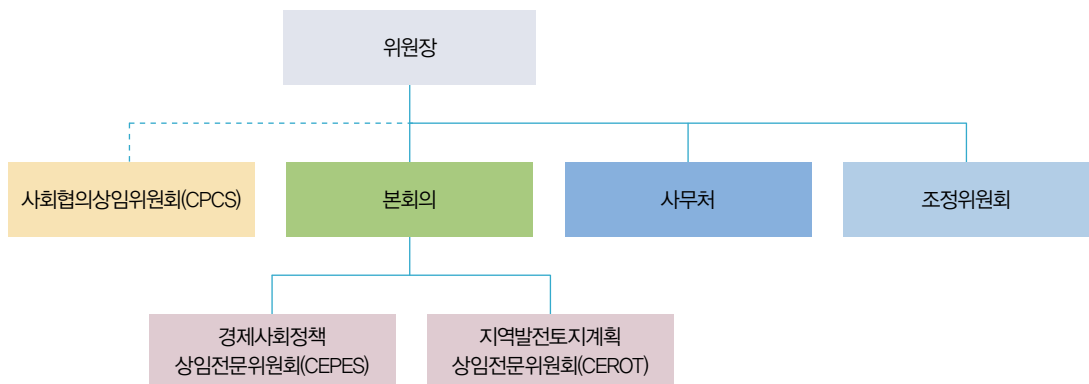


〈그림 2〉 경제사회위원회 본회의장 (출처: www.ces.pt)

협약과 자문, 하나의 기구 내에서 구분된 기능

우리가 CES를 주목하는 핵심적 이유는 헌법에서 사회적 대화기구의 두 가지 기능, 즉 자문(consultation)과 협의(concertation)를 규정해 놓고 있다는 점이다. 즉, 헌법 제92조 ①에 따르면, “CES는 경제 및 사회 정책분야에서 자문과 협의를 진행하는 기관”이라고 명시하여 두 기능을 구분하고 있다. 자문과 협의는 하나의 기구에서 진행하지만, 구성과 운영원리가 다른 두 가지 서로 독립된 기관에서 진행한다. 그것은 경제사회위원회 본회의와 사회협의상임위원회로 구분된다.²⁾ 우리나라의 신설된 경제사회노동위원회가 본위원회를 중심으로 운영위원회가 본위원회를 지원하거나 본위원회로부터 업무를 위임받아 집행하는 것과는 달리, 포르투갈의 경우는 완전히 독립적으로 서로 다른 임무를 지니고 운영된다.

〈그림 3〉 포르투갈 경제사회위원회 기구표 (출처: Peneda 2011, 10)



○ 본회의

자문 역할은 본회의(Plenary)에서 진행된다. 사회경제 영역에서 가장 대표적인 단체들이 참여하여 정부나 국회의 요구에 따라, 혹은 자신 스스로 의견을 제시하게 된다. 본회의는 사회경제발전 프로그램이나 정책 예비안에 대한 의견, 해당 영역에서 유럽연합 내 포르투갈의 입장이나 유럽기금의 전국 혹은 지역 발전 정책에 사용에 관한 의견을 제시한다.

2) 경제사회위원회의 운영은 관련 법, Lei N.º 108/91, DE 17 DE AGOSTO (Lei Do Conselho Económico e Social)로 규정하고 있다.

본회의는 총 64명으로 구성된다. 위원장은 국회 출석인원 2/3 의결로 선출되며, 본회의에서 선출되는 4명의 부위원장이 있다. 나머지 위원들의 범주는 공식적으로 구분되어 있지 않지만, 관행적으로 다음과 같은 6개 범주로 구분된다.³⁾

1. 정부(8인)
2. 노조(8인)
3. 사용자단체(8인)
4. 지자체(광역, 기초) 대표(12인)
5. 다양한 이해단체(18인)
6. 사회적 저명인사(5인)

특히, 다양한 이해단체에는 협동조합, 자유전문직, 소비자단체, 가족단체, 대학, 관광단체 등 다양한 시민사회단체가 참여한다.

본회의는 연간 6번의 정기회기와 위원장이나 위원 1/5이상의 발의로 열리는 임시회기로 구성된다. 본회의의 활동은 '사회경제발전계획'이나 '주요 핵심 결정사항'의 초안 같은 정부 제안에 대한 의견 제출에 집중된다. CES 의견은 위원 과반수 동의로 채택되며, 자기발의에 따른 의견 제출 경우는 위원 2/3 동의를 필요로 한다.

CES 활동은 집행기구를 통해 진행되는데, 위원장, 본회의, 경제사회정책상임전문위원회(CEPES), 지역발전토지계획상임전문위원회(CEROT), 조정위원회, 사무처, 그리고 사회협의상임위원회(CPCS)로 운영된다. 사무처는 사회협의상임협의회에 대해 실무·행정 지원을 제공한다.

○ 사회협의상임위원회

사회협의상임위원회(Comissão Permanente de Concertação Social, 이하 CPCS)는

3) www.ces.pt/organizacao/plenario

CES 기관 중 하나로, 경제사회위원회의 본회의로부터 완전히 독립되어 운영되는 노사정 3자 협의기구이다. 정부와 사회적 파트너, 즉 고용주와 노조단체는 CPCCS에 참여하고, 협약체결을 통해 사회협약과 대화를 증진한다.

CPCCS의 위원장은 총리가 담당한다. 총 13명으로 구성되며, 최저임금 결정 등에 대한 사회협의를 진행한다. 이 때 CES 본회의 승인을 요구하지 않으며 관리도 받지 않는다.

CPCCS는 역할은 4가지로 규정되어 있다.

- 사회·경제 발전 및 구조조정 정책과 그 이행에 대한 입장을 표명한다.
- 사회·노동 분야에서 그 효과를 고려하여 경제의 정상적인 운영에 도움이 되는 해결책을 제안한다.
- 국가의 경제·사회 상황 변화를 정기적으로 평가한다.
- 사회·노동 영역의 문제, 즉 노동법에 관한 법안 초안을 평가한다.



〈그림 4〉 사회협약상임위원회 회의실 (출처: www.ces.pt)

〈표 1〉 CPCS의 구성 (출처 : www.ces.pt)

총리	
정부대표 4명	재정장관(재정부) 경제혁신장관(경제부) 농업농촌개발수산장관(농림부) 노동사회결속장관(노동부)
노조대표 4명	포르투갈노동자총연맹(CGTP-IN) 2명 노동자총연합(UGT) 2명
사용자단체 대표 4명	포르투갈산업연맹(CIP) 포르투갈상업서비스연맹(CCP) 포르투갈농민연맹(CAP) 포르투갈관광연맹(CTP) 각 1명

특히, 노동법 제273조에 규정된 월최저보장수입(Retribuição Mínima Mensal Garantida, RMMG)의 연간액을 설정하는 경우와 같이 특정 사안에 대해 CPCS에서 사전 협의를 진행한다. 최저임금 결정과 관련하여 매년 노동부, 재정부, 농림부, 경제부에 해당하는 장관이 관계부처간회의를 통해 최저임금 수준을 검토한 뒤 노동부장관이 CPCS에 최저임금 심의를 요청하게 된다. CPCS는 최저임금에 대한 심의의결안을 노동부장관에게 제출하고, 노동부장관은 노사단체로부터 이의신청을 받는 기간을 둔 뒤 정부가 최종 결정하게 된다. 이를 위해 CPCS를 구성하는 단체들의 파견자로 구성되는 최저임금관찰위원회(Comissão de Acompanhamento do Salário Mínimo Nacional)가 존재한다. 2007년에 설립된 이 위원회는 최저임금 수준과 최저임금이 사회에 미치는 영향을 분석하여 노동부에 건의한다.

우리나라 사회적 대화에 주는 시사점

지난 5월 26일 우리나라에서 경제사회노동위원회를 설치하는 ‘경제사회발전노사정위원회’ 전부개정법률안이 국회를 통과했다. 본위원회의 구성이 기존에 전국적인 노·사 총연맹단체가 독점하던 구조에서 여성, 청년, 비정규직, 중소기업, 중견기업, 소상공인까지 포함하는 구조로 확장되면서 새로운 기대를 모으고 있다. 하지만 노·사 총연맹단체와 다른 단체들 간에 어떻게

관계를 맺으면서 사회적 대화를 발전시켜 가야 하는지는 아직 우리가 풀어야 하는 중요한 과제에 해당한다.

한편, 우리나라는 사회적 대화에서 아직 협의와 자문의 영역이 미분화되어 있다. 노조에선 ‘노정 교섭’이라고 명명하면서 대화의 중요성을 부여하기도 하지만 ‘강요된 합의’가 아니라 ‘현 수준에 적합한 협의’가 필요하다고 속도조절을 요구하기도 한다. 또한 일각에선 최저임금 산입범위 개편을 포함하여 최저임금에 관한 논의를 새롭게 태어난 경제사회노동위원회에서 논의하자는 주장이 제기되기도 한다. 이 모두 좀 더 많은 시행착오를 필요로 하는 것이다.

임금을 둘러싼 노사 간의 협의, 정부의 경제사회정책에 대한 자문, 이 모두는 정부와 의회의 결정과정 단계에선 이해관계 단체의 ‘자문’에 불과할 수도 있다. 실제 이번 최저임금 산입범위를 둘러싼 갈등 역시 민주노총과 한국노총, 그리고 경총이 최저임금위원회에서 더 논의해보자고 제안했지만 국회에서 거절한 형국이고, 이에 대해 양대 노총은 사회적 대화의 무용론을 제기하면서 사회적 대화기구에 대한 일부 혹은 전면 불참을 선언한 것이다.

누구의 주장이 옳고 그름을 판단하기 이전에 이번 갈등은 ‘사회적 주체들의 결정에 대해 정부와 의회는 어떤 태도를 취해야 하는가’라는 질문을 던진다. 이에 대해 하나의 정답은 찾기 어렵다. 유럽의 민주국가를 보면, 특정 의제에 대해 전국교섭, 협의, 자문을 구분하여 이에 따라 비중을 달리하여 의회가 수용하는 경향을 보인다. 이에 대해 법률로 명확히 그 영역을 구분하는 국가도 있고, 규범 제정 없이 관행을 통해 진행하는 나라도 있다. 우리나라 역시 향후 사회적 대화의 발전과 함께 의제나 주체에 따라 그 기능이 분화될 것이다. 이것의 결정은 향후 사회적 대화 주체와 국회, 그리고 이를 지켜보는 시민의 여론이 어우러지면서 구분될 것이다.

참고문헌

González and Figueiredo 2015. “The European Social Model in a Context of Crisis and Austerity in Portugal”. Daniel Vaughan-Whitehead. *The European Social Model in Crisis: Is Europe Losing Its Soul?*. Edward Elgar Publishing and ILO.

Peneda, José Silva 2011. “I Encontro Ibero Americano de Conselhos Económicos e Sociais”. Presentation in Porto Alegre.

강병구. 2018. “포르투갈 2017년 정세 및 2018년도 정세 전망”. 주 포르투갈 대한민국 대사관. (overseas.mofa.go.kr, 2018.6.3. 열람)

노사정위원회 2003. “포르투갈의 노사정협의 제도”. 『국제노사정동향 2003-5』. 대외협력실 홍보팀.

포르투갈 경제사회위원회 누리집 : www.ces.pt



08



사회적 대화 국제 동향

• 유럽 주요국의 노사관계와 사회적 대화 동향

손옥이 전문위원

| 사회적 대화 국제 동향 |

유럽 주요국의 노사관계와 사회적 대화 동향

네덜란드, 스페인, 덴마크, 아일랜드

손옥이 전문위원

지난 호에 이어 이번 호에도 지난 해(2017년) 4/4분기 유럽 주요국들의 노사관계와 사회적 대화의 동향에 관한 유로파운드(Eurofound)의 보고서 내용을 요약, 소개한다. 이번 호에 다룬 나라들은 네덜란드, 스페인, 덴마크, 아일랜드 등 4개국으로 아래의 내용의 출처는 다음과 같다: Eurofound, Latest working life developments—Q4 2017, Netherlands, Spain, Denmark, and Ireland (*18.2)

1. 네덜란드

사용자단체의 우호적 태도

2017년 12월 네덜란드 경총(AWVN)에 따르면, 2017년 한 해 동안 350만 명의 노동자들이 새롭게 단체협약의 적용을 받게 되었다. 이는 네덜란드에서 단체협약을 적용받는 노동자의 70%에 달하는 큰 숫자로, 이로써 네덜란드에서는 전체 노동자의 80%가 단체협약의 적용을 받게 되었다.

2017년의 경우 노동쟁의가 증가했음에도 불구하고 단체교섭은 순조롭게 이루어졌다. 당해

연도 11월에 체결된 25개의 단체협약 - 이는 총 43만 명의 노동자에게 영향을 끼친다 - 을 포함, 2017년에 총 330개의 단체협약이 체결되었으며, 이 해에 합의된 임금 인상률은 평균 1.71%로, 경기 호조세로 인하여 한 해 동안 임금의 지속적인 인상이 이루어졌다.

네덜란드의 경제단체들이 합동으로 작성·배포한 <2018년도 단체협상 가이드라인 발표문>에 따르면, 네덜란드 경총(AWVN), 네덜란드 중소기업협회(MKB-Nederland), 네덜란드 산업 및 사용자연합(VNO-NCW)은 단체협약의 성공적 체결과 근로조건의 개선을 위해서는 노동자들의 지원이 관건이라는 사실을 기자회견을 열어 강조했다.

이러한 폭넓은 지원은 단체협약 내용의 적실성을 담보하고, 사업장에서 구체적인 조치들을 실시할 수 있도록 하며, 고용력(employability)을 유지하도록 함에 있어 사업주에게 필수적인 것으로 보인다. 사용자단체들은 이 과정에서 노동조합의 역할도 중요함을 강조했으며, 노사간의 상호신뢰의 향상이 2018년도의 우선 과제라고 밝혔다.

그 일환으로 네덜란드 사용자단체에서 제시한 주요 우선과제는 다음 3가지이다.

첫째, 개인계좌제(individualised budget)를 활용한 직업능력개발을 통해, 노동자들이 더 오래 일할 수 있도록 지원하고 점진적인 은퇴(partial retirement)가 가능하도록 지원하는 방안의 마련.

둘째, 전 세계적으로 디지털화가 계속 진행되고 경쟁이 심화되고 있음에도 단체협약이 오히려 경쟁력을 저하시키는 경우가 많은 점을 고려, 사업주와 노동자들에게 더 많은 기회와 안정성을 제공할 수 있도록 사업장에서의 내적유연성을 증대시키는 방안의 추진.

셋째, 연령과 연공서열보다는 노동자가 생산하는 부가가치에 중점을 둔 급여 인상 기준의 마련과 산업별 또는 기업별 상황에 걸맞게 이루어지는 임금인상 방안의 정립.

장애인 노동자 지원 제안

2017년 12월 네덜란드 사회고용부의 타마라 판 아르크(Tamara van Ark) 정무장관*은 노동조합, 사용자단체, 지방자치단체, 소비자위원회들에 장애인 임금보조정책 설계를 도와줄 것을 요청했다. 해당 요청서(proposals)에서 그는 장애인들이 일을 하지 않더라도 그들에게 지원되는 급여(benefits)보다 더 높은 수준으로 임금을 보조함으로써, 그들이 더 오래 일할 수 있도록 인센티브를 제공하는 것이 중요함을 강조했다. 사업주들이 이를 수용할 수 있도록, 해당 정책은 실행이 용이하게 설계될 것으로 예상된다.

※ 네덜란드에는 장관(minister)과 별도로 부처 내 특정업무를 관장하며 소관 각료의 지시를 준수하는 정무장관(state secretary)을 둠

연금개시연령 상향조정 시스템에 대한 비판

2017년 10월 발간된 네덜란드 경제정책분석국 보고서에는 법정연금의 개시연령을 계산하는 종래의 시스템을 비판하는 내용이 담겼다. 해당 보고서에서는 현행 시스템이 수정되지 않을 경우, 저임금 노동자와 자영업자에게 심각한 영향을 미치게 될 것이라는 경고가 있었다. 2018년도에는 정부차원의 연금지급시스템 검토가 계획되어 있으며, 이는 네덜란드 경제사회위원회(SER)에서의 사회적 대화를 위한 주요 아젠다로도 포함되어 있다.

해당 보고서에 따르면, 기존 시스템은 기대수명이 늘어남에 따라 연금개시연령이 자동적으로 상향조정되기 때문에, 연금개시연령은 2022년에 67세까지 높아지게 될 것으로 예상된다. 네덜란드 노총(FNV)은 이 시스템에 대해 매우 비판적인 입장으로, 연금개시연령 상향조정이 중단될 때까지 정부와 해당 이슈에 대해 논의하지 않을 것을 선언했다. 네덜란드 의약협회(Netherlands Society of Occupational Medicine, NVAB) 또한 노동자들이 더 오랜 기간 동안 일할 수 있도록 하는 정책이 주로 고숙련 노동자들에 초점을 두고 있다고 비판하였다.

45세 이상 노동자를 위한 직업상담계획(careers advice scheme)

2017년 12월 사회고용부의 보우터 콜메스(Wouter Koolmees) 장관은 케이터링, 판매, 비서업무 등의 서비스분야에 종사하는 45세 이상의 노동자들을 대상으로 하는 진로상담계획(careers advice scheme)을 도입했다. 이 정책은 해당 분야 노동자들이 미래에 직면할 어려움에 대비하고 새로운 기술을 습득하거나 기존의 기술을 업데이트할 수 있도록 지원하기 위해 마련되었다. 이 정책은 이른바 ‘50대 이후 행동계획 전망(Perspectives for 50 plus action plan)’의 일환으로 2천만 유로의 예산을 확보하고 있다.

총평

2017년 말 현재 네덜란드 경제상황은 좋은 편이다. 2017년에 GDP는 전년 대비 3.2% 증가하고, 실업률은 2009년 수준인 4.9%로 하락할 것으로 예상된다. 이러한 우호적인 여건 속에서, 노동시장 참여를 확대하고 더 오랫동안 일할 수 있도록 촉진하기 위한 여러 조치들이 취해질 것이다.

정부는 혁신적인 노동시장정책과 연금개혁안 마련에 힘을 쏟고 있다. 노동조합측은 이전보다 더 비판적인 입장이 되었고, 노동자들의 권리 증진 및 강화에 중점을 두고 있어 쉽지는 않을 것으로 예상되나, 사회적 파트너들의 지지는 도움이 될 것으로 보인다.

2. 스페인

자영업 개혁법

2017년 10월 스페인 정부는 다음의 내용을 포함 하는 긴급 자영업 개혁법(6/2017)을 승인했다. 더불어 이러한 사항들이 실질적으로 이행될 수 있도록 2018년도 예산을 확보했다.

- 가입 후 첫 6개월 동안만 50유로의 일률적인 요율이 적용되어 온 사회보장분담금을 1년으로 연장
- 자영업 노동자들이 교통비용, 물/전기요금을 청구할 수 있도록 허용
- 부모 출산휴가(maternity/paternity leave)에 대한 지원 강화(자영업자들이 출산휴가 사용 시, 사회보장급여액 축소를 막기 위해 대체 인력을 구하지 않아도 되도록)
- 사회보장기여금 납입액을 해당 노동자가 등록/해지한 '날짜'를 기준으로 산정토록 함(이전에는 날짜와 무관하게 한 달 전체에 대한 금액을 납입해야 했음)
- 사회보장기여금 납부 지연 시, 지연기간에 따라 과태료(penalties)를 달리 산정(이전에는, 납부 지연기간에 관계없이 모두 동일했음)

저숙련 노동자의 양적 증가

2017년 10월 IMF와 스페인 은행은 모두 취업자 수가 늘어난다는 측면에서는 스페인 노동 시장이 회복 국면이라고 보았다. 다만 이와 같은 일자리 증가가 주로 관광, 유통, 저부가가치 서비스 또는 행정업무(administrative activities) 등 생산성이 낮은 분야에서 이루어졌음을 경고했다. 관련 보고서에 의하면, 금융위기 이후 사라진 다수의 건설업 일자리들이 호황인 관광업 일자리들로 대체되었다. 2008~2017년 사이 건설업에서는 백만 개가 넘는 일자리가 사라진 반면 고객응대, 레스토랑, 케이터링(hospitality, restaurant, catering, "HORECA") 분야에서 약 40만 개의 신규 일자리가 창출되는 등 저숙련 노동자의 산업간 이동이 이루어졌다.

민간 싱크탱크 'Fedea'의 보고서에 따르면, 스페인 노동시장에는 다수의 저숙련 노동자들이 '관광 거품(Tourism Bubble)'으로 인해 신규 일자리를 얻게 되었다. 스페인 양대 노총인 노동자총연맹(UGT)과 노동자위원회(CCOO)는 관광분야 일자리는 취약하고 저임금이라고 비판해 왔다. 관광산업 보고서에서 노조는 2017년도는 1999년 이후 가장 높은 방문자수와 일

자리 수를 기록했고, 그 해 1월과 7월 사이에 관광분야에서 이루어진 97%의 신규 고용계약은 주로 임시직과 시간제 일자리였다고 언급했다.

사회적 대화의 진전

2017년 7월 스페인의 노사정은 급여에 관한 협약의 체결에 실패를 했고, 스페인 고용사회 보장부는 이후 사회적 대화를 다시 활성화하는 데에 열중했다. 게다가 ‘2015~2017년 고용 및 단체교섭을 위한 협약’ 만료가 임박했기 때문에, 보다 넓은 관점에서 단체교섭을 재개하는 것이 필요했다. 2017년 1/4분기에 고용사회보장부 파티마 바네즈(Fátima Báñez) 장관은 협상을 위한 몇 가지 이슈를 제안했다.

가장 중요하게 떠오른 것은 고용의 질과 임시직의 남용 문제였다. 정부는 계약직(fixed), 임시직(temporary), 견습(training)의 세 가지 계약 형태에 대한 보호 강화를 제안했다. 최대 2년간의 근로기간을 보장하고(단체협약에 의해 3년까지 연장가능), 근무 1년 후에는 12일, 2년 후에는 16일, 3년 후에는 20일치 임금에 해당하는 퇴직금을 제공한다는 것이다(정규직 퇴직금 제도와 유사).

또한 정부는 사업장 내 임시직 노동자 비율에 따라 사회보장급여 제공 할당을 확대하거나 축소할 수 있는 보조금-부과금 제도(Bonus-malus system)를 제안했다. 스페인 사용자연합(CEOE)은 사업주의 비용(예를 들어, 임시직 고용에 대한 해고비용, 사회보장비) 증가를 이유로 이 제안을 거절했다. 노동조합 CCOO와 UGT 역시 임시직 고용에 대해 회사의 사회보장 쿼터 증가뿐만 아니라, 위반에 대한 제재 수준을 높여주는 것이 필요하다며 이 제도를 거절했다.

정부와 사회적 파트너들은 2020년까지 850유로로 최저임금을 인상하는 데에는 동의했다(2017년 4% 인상되어 2018년에는 235.9유로). 그럼에도 불구하고 과거 수년간 법정 최저임금은 정부에 의해 일방적으로 정해졌다는 점은 강조되어야 한다. 2018년도 임금협약을 이행하기 위해, 다수의 CEOE 회원사들은 노동계의 요구 수준에 근접한 1.2%~2%의 임금인상을 제안할 예정이다(사업장 생산성에 따라 0.8%~0.9% 추가 인상 가능). 이에 대해서는 CEOE

내부에서 찬반이 엇갈렸으나, 임금인상률을 물가상승률에 연동시키는 방안에 대해서는 모든 회원사들이 반대하고 있다.

총평

위에서 언급된 이슈 외에, 카탈루냐 독립 문제로 집권당인 국민의당(Peoples' Party)이 압도적인 다수를 차지하지 못하고 있는 지역에서는 긴장이 지속되고 있다. 카탈루냐 독립 문제가 야기한 결과 중 하나는, 2018년도 예산 승인이 지연되고 이것이 다른 노동·사회분야 조치(measures)와 정책(policies)의 승인에 직접적인 영향을 미쳤다는 것이다. 노동조합들 또한 카탈루냐 문제로 인해 사회적 아젠다들에 관한 논의가 중단된 것에 대해 비판했다.

3. 덴마크

성인 평생교육(adult and continuing training)에 관한 새로운 노사정 협약 체결

2017년 10월 29일, 덴마크 정부와 사회적 파트너 덴마크 노동조합 총연맹(LO), 덴마크 사용자 총연합(DA)은 '성인 평생교육(adult and continuing training, VEU)'에 관한 노사정 합의에 도달했다. 이는 세 번째로 체결된 중요 노사정 합의다. 첫 번째는 2016년 체결된 난민의 노동시장 참여 촉진에 관한 합의였고, 두 번째는 2017년 체결된 직업훈련 환경개선과 견습생 규모 확대에 관한 합의였다.

협약 체결 이후, 고용부 Troels Lund Poulsen 장관은 연설에서, “60만 명의 성인들이 기본적인 읽기와 쓰기 능력이 부족하다. 저숙련 노동자들은 지속적인 훈련을 받아야 할 필요성을 느끼지 못하는 경우가 대부분이다. 지금도 평생교육을 등록하는 사람은 소수에 불과하다. 이러한 상황을 극복하고자 이번 협약을 체결하게 되었다”라고 말했다.

본 협약의 전체적인 취지는 개인들이 VEU를 더 쉽고 편하게 받을 수 있도록 하는 것이다. 협약의 가장 중요한 부분은 다음과 같다.

- 저숙련·숙련 근로자 모두가 자발적으로 자신에게 필요한 훈련을 받을 수 있도록 '변화 자금'을 지원하기 위해 4억 크로네(2018년 1월 18일 기준 53백만 유로)를 확보했다. 이 자금의 주목적은 근로자가 변화하기 위한 더 좋은 기회를 제공하는 것이다.
- 읽기, 쓰기, 셈하기 교육을 확대하고, 1억 크로네(13백만 유로)의 예산을 활용해 ICT 기술, 영어 등의 학습 기회에 대한 관심을 제고함으로써 노동자들의 기초 능력(basic skills)을 강화시킬 수 있을 것이다.
- '성인 직업훈련과정(AMU)' 참여 수당을 실업급여액 상한선의 80%에서 100%로 인상할 것이다.
- 수업료 인상을 통해 AMU 실시 지역에 2억8천만 크로네(3천7백만 유로)를 투입함으로써 학교에서 제공하는 훈련의 질을 개선할 것이다. 또한 1억4천만 크로네(1천9백만 유로)를 투입하여 AMU 우수사례를 확보할 것이다.
- 특정 비즈니스 수요에 부합할 수 있도록 맞춤형 AMU를 확대하는 등 보다 유연한 형태의 AMU를 제공할 것이다.
- 회사와 근로자들이 'VEU 시스템'을 통해 여러 훈련 기회, 과정 등록과 VEU 수당 요청에 관한 정보를 쉽게 얻을 수 있게 될 것이다.

협약에 대한 반응

각각의 사회적 파트너 단체들과, 야당을 포함한 대부분 정당은 노사정 협약을 긍정적으로 받아들였다. 노동조합들은 AMU 참여자들에게 지급되는 수당의 인상에 크게 만족했다. 협약

이 체결된 날, LO 산하의 가장 큰 공공부문 노조인 ‘무역과 노동(FOA)’ Dennis Kristensen 위원장은 “이는 중요한 성과다. 지역 단위에서 평생교육이 쇠퇴하게 된 것은 교육에 대한 비용 지급 수준이 낮았던 것이 주된 요인이다”라고 말했다.

민간부분에서 가장 대규모인 노조(3F, HK)도 이와 유사한 발언을 했다. 덴마크 경영자 연합(DA)과 덴마크 산업 연합(DI)의 회원사들은 새로운 협약이 역량이 뛰어난 노동자들의 현재 수요에 부합한다면서 만족감을 표시했다.

크라운 스마일리 제도(Crown Smiley scheme)의 변경

‘크라운 스마일리 제도(Crown Smiley scheme)’는 고용부에서 제출한 새로운 법안이 의회를 통과함에 따라 2016년 12월 수정보완 되었다. 크라운 스마일리 제도는 덴마크 근로환경국(Working Environment Authority, AT)에서 운영하는 인증 제도로, 어떤 사업체가 높은 수준의 산업안전보건 수준을 유지하기 위해 다른 사업체가 하지 않는 추가적인 노력을 해온 경우, 여러 가지 색깔의 옷은 얼굴 모양을 통해 인증 받은 기업임을 표시하는 것이다. 이번 개정을 통해 크라운 스마일리 인증기간이 5년에서 3년으로 단축되었다. 또한 AT는 인증기업에서 산업안전보건과 관련된 사고 또는 불만사항이 신고 되면 해당 기업을 조사할 수 있는 권한을 갖게 되었다. 이러한 변경사항은 노사정 삼자기구인 근로환경위원회(AMR)에 의해 확정되었다.

총평

VEU에 관한 노사정 협약은 합의에 도달하기까지 오랜 시간이 걸렸지만, 우려되었던 내용들은 만족스러운 수준으로 결론 난 것으로 보인다. 이는 노동조합에게는 평생교육을 강화하기 위한 노력의 시작이었지만, 이와는 정반대로, 국가에서 기술·직업학교(technical and vocational schools)에 배정하는 예산은 삭감될 예정이다. 덴마크 금속노조의 Claus Jensen 위원장은 연설에서 “직업교육예산 삭감계획 폐지를 위해 필사적으로 싸워온 것은 모두가 아

는 사실이다. 결국 우리는 이번 노사정 협약을 통해 옳은 방향으로 한 걸음을 간 것이다”라고 말했다.

4. 아일랜드

공공부문의 새로운 노동조합

2017년 11월, 공공노조(CPSU), IMPACT, 공무원 간부노조(PSEU) 등 3개 노동조합이 합병하기로 결정함에 따라, 2018년, 8만 명의 조합원을 보유한 공공부문 노동조합인 Fórsa가 2018년 초 출범하게 되었다.

Fórsa는 다양한 공공분야의 계층, 전문직 및 기타 직업군을 대표하게 될 것이다. 공무원 약 3만 명, 보건분야 종사자 약 3만 명, 교육분야 종사자 1만2천명, 1만 명의 지역단위 기관 종사자 약 1만 명, 반관반민 조직(semi-state organization) 및 민간위탁기관 종사자 약 6천 5백 명 등이 포함된다. Fórsa는 아일랜드에서 두 번째로 큰 조직이 될 것이다.

세 개 노조 모두에서 이 합병을 강하게 지지했다. CPSU에서는 76%, IMPACT는 86%, PSEU는 70%가 합병 결정 투표에 참여했고, 투표 결과 가장 변화에 대한 저항이 심할 것으로 예상되던 CPSU의 찬성표가 60%에 육박하여 가장 높은 걸로 나타났다. PSEU는 53%를 겨우 넘었고 IMPACT는 약 35%에 불과했다.

조산을 위한 출산휴가 연장

2017년 10월부터, 조산을 한 여성들이 37주차까지는 출산휴가 기간을 인정받고, 출산수당을 지급받을 수 있도록 하는 정책이 시행된다. 휴가기간 및 수급기간이 연장되는 시기는 임신 26주차 이후가 될 것이다. 출산휴가는 통상적으로 출산 예정일의 2주 전인 37주차에 시작한다.

망명 신청자들의 일할 권리

2017년 11월, 정부는 ‘(개정)EU 난민 수용 조건 지침(EU Reception Conditions Directive)(2013/33/EU) 취지가 망명 신청에 대한 사전적 인정임을 확인했다. 이로 인해 망명 신청자들이 처음으로 노동시장에 접근할 수 있게 되었다. 2017년 5월, 대법원은 N.V.H vs 정의 형평부장관의 기념비적인 사건에서, 망명 신청자들에 대한 근로 금지 조치는 망명자 인정 절차에 걸리는 최대 기간이 정해져 있지 않기 때문에 위헌이라고 판결했다. 따라서 해당 조치는 일할 권리를 침해하고, 대법원은 정부에 이 문제를 해결하는 데 6개월의 유예기간을 부여했다.

통계청 임금 조사

2017년 3/4분기에 중앙 통계소가 발간한 통계자료에 따르면 동기간 직원 50명~250명 사업체의 경우 평균 2.8%의 임금 인상이 있었고 250명 이상 사업체의 경우는 2.2%까지 인상되었다. 50인 미만 사업체는 평균 2%의 시간당 임금 인상이 있었다. 평균시급의 가장 큰 인상은 교통과 저장분야에서 나타났고 시간당 23.97유로에서 25.01유로로 인상되었다.

2018년 임금 인상 전망에 대한 중앙은행 보고서

2017년 10월 아일랜드 중앙은행에서 발간한 ‘위기 후 노동시장 및 임금인상’ 보고서에 따르면, 명목 시간당 임금 인상률은 2018년도에 2.8% 미만이 될 것으로 예상되며 이는 2017년도에 2.2%에서 증가한 수치이다. 이러한 예측은 경제모델을 활용하고 실업률, 인플레이션, 생산성 증가 트렌드, 이주, 환율 등을 고려한 것이다.

임금 인상률에 대한 SIPTU 보고서

SIPTU의 서비스 분야에서는 지난 2년간(2015~2016년) 총 125개 협약 체결과 매년 총

2%의 지속적인 평균 임금 인상이 있었다. 평균 임금 인상은 호텔, 케이터링, 프린트, 레저, 미디어 분야에서 나타났으며 2015년에는 9개 협상과 2.15%의 인상이, 2016년에는 32개 협상과 2.08%의 인상이 있었다. 비록 2016년도에 평균 임금인상률은 이전보다 조금 더 낮았지만, 더 많은 협약에 합의 했다.

안보, 세탁, 보험, 금융 분야에서 평균 임금은 2015년도에 2.45%, 2016년도에 2.74%로 인상되었다. 총 35개 협약에 합의하였고 2015년 17개, 2016년 18개로 지속적인 협상이 있었다. 도매, 소매, 유통 분야에서 평균 증가율은 2015년 2.1%, 2016년 2.11%로 2년간 소폭 인상되었다. 다수 협약은 2015년 19개에서 2016년 24개로 증가했다.

Ibec HR의 기본급 조사

2017년 10월에 발간된 Ibec HR에 따르면 응답 회사의 75%는 2017년도의 기본급은 평균 2.01%로 인상되었고 2018년도에도 비슷한 비율로 인상 될 것으로 예상된다고 한다.

다른 주목할 만한 사항은 다음과 같다.

- 응답자의 3/4는 2017년도에 기본급이 인상되었고 다음년도에도 유사한 비율로 기본급이 인상될 것으로 예상
- 2017년도 기본급의 평균 증가는 2.2%임
- 2018년도 기본급인상 평균은 약 2%로 예상
- 기본급과 노동자 수 변화를 포함한 총 급여에서 기업 응답자의 2/3가 올해 인상되었다고 응답
- 기업 응답자의 71%는 2018년도 총 급여 인상을 기대함

격월간 <사회적 대화> 호별 주요내용

■ 창간호 2018년 1+2월

코너	제목	필자
창간사	사회적 대화와 노동존중사회라는 시대정신을 담겠습니다	문성현 경제사회발전노사정위원회 위원장
권두언	사회적 대화 담론의 새 장을 열며	박명준 편집위원장
격려사		김주영 한국노총 위원장 박병원 한국경총 회장 박용만 대한상의 회장 홍영표 환경노동위원장 김영주 고용노동부 장관 최금숙 여성단체협의회회장 이남신 비정규센터 활동가 김민수 청년유니온 위원장 박성택 중소기업중앙회장 최승재 소상공인연합회장
창간기획대담	한국형 사회적 대화의 길을 묻다	박명준 수석전문위원(좌장) 노중기 한신대 교수 손영우 시립대 연구위원 이주희 이화여대 교수
사회적 대화 논단	노동존중사회와 사회적 대화 조선산업 업그레이드를 위한 업종 차원 사회적 대화 제안	신광영 중앙대 교수 박종식 연세대 전문연구원
현장에서 듣는 사회적 대화		
중앙단위 사회적 대화	노사정대표자회의 개최, 새 정부 사회적 대화 첫발 인터뷰: 노사정대표자회의, 노사 중심으로 운영한다 첨부: 제1차 노사정대표자회의 결과 및 모두발언	이세종 전문위원 우태현 기획위원
지역단위 사회적 대화	인터뷰: 사회적 대화 성공하려면 서두르지 말라	박병규 광주광역시 부시장
업종단위 사회적 대화	인터뷰: 성과연봉제 폐기 발판 삼아 사회적 연대 실천	이병훈 공공상생연대기금 이사장
기업단위 사회적 대화	사회적 대화 확산, 지역·업종 넘어 개별기업으로	박종훈 <참여와혁신> 취재팀장
국제 고용노동 동향	2018 세계 고용과 사회전망 보고서 요약	손옥이 전문위원
위원회 동정	2017 임금연구회: 숙련과 원·하도급 기업 형태로 보는 임금격차 위원회 새 청사 이전	강금봉 전문위원 이세종 전문위원

■ 2호 2018년 3+4월

코너	제목	필자
권두언	시동 걸린 새로운 사회적 대화의 순항을 바라며	박명준 편집위원장
노사정대표자회의		
2차 노사정대표자회의	새 사회적 대화기구 명칭 ‘경제사회노동위원회’로	이세종 전문위원
경과와 전망	새로운 사회적 대화체제 수립을 위한 산고의 현장	박명준 수석전문위원
기고	“노사정대표자회의, 진정한 의미의 역사적인 사회적 대화 마당”	장홍근 한국노동연구원 선임연구위원
기획대담	노동시간 단축과 사회적 대화: 법이 포괄하지 못하는 목소리, 사회적 대화에 담아라	배규식 한국노동연구원장(좌장) 유정엽 한국노총 정책실장 김영완 한국경총 노동정책본부장 강성태 한양대 법학전문대학원 교수 김영옥 한국여성정책연구원 선임연구위원
사회적 대화 논단		
1주제	4차 산업혁명, 노동 4.0 그리고 사회적 대화	이창곤 한겨레경제사회연구원 원장
2주제	사회안전망과 사회적 대화	오건호 내가 만드는 복지국가 공동운영위원장
3주제	지역단위 사회적 대화, 한 단계 도약을 위한 조건과 과제	황한식 부산대 명예교수
4주제	업종별 사회적 대화, 왜 필요한가?	조성재 한국노동연구원 노사관계연구본부장
풍경으로의 여행	길게 뻗은 봄 향기 속 초록세상, 고창 청보리밭 축제	정철훈 여행작가
사회적 대화를 바라보는 다양한 시선들_ 청년편	청년의, 청년에 의한, 청년을 위한 사회적 대화, 발상을 바꾸자	박명준 수석전문위원(좌장) 김병철 청년유니온 위원장 백경훈 청년이 여는 미래 대표 홍진아 진저티 프로젝트 매니저 김민아 노무사 최태섭 문화평론가 황세원 희망제작소 연구원
토론회 지상중계		
포용적 노동체제 토론회	「포용적 노동체제의 비전과 새로운 사회적 대화: 노사정위원회 20년을 넘어」 공개 토론회	이세종 전문위원
노동존중사회 토론회	「노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전」 공개 토론회	송해순 전문위원

코너	제목	필자
구조조정과 사회적 대화		
기고	위기를 기회로: 한국지엠사태의 평가와 대응	김현철 군산대 교수
인터뷰	한국지엠사태, 사회적 대화 구축의 기회로	이호근 전북지역 노사민정네트워크포럼 좌장
현장에서 듣는 사회적 대화		
기업단위	소통과 대화, 상생의 디딤돌 놓다	박종훈 월간 <참여와혁신> 취재팀장
전문위원 정책 스케치		
주요 선진국의 사회적 대화기구 운영 사례	네덜란드 사회적 대화기구 사회경제협의회(SER)	조규식 전문위원
사회적 대화 국제 동향		
각국의 사회적 대화 현황	유럽 주요국의 근로생활 동향(2017년 4분기)	손옥이 전문위원
Eurofound 고용노동 분석 보고서 요약	사회적 대화를 통한 디지털화와 기술변화에의 대응	손옥이 전문위원
European Commission 보고서 요약	'17년 EU의 양성 평등에 관한 보고서	손옥이 전문위원
위원회 주요 동정		
2017 임금연구회	임금격차의 실태 분석: 조선산업과 분위별 임금 수준을 중심으로	강금봉 전문위원
노동존중사회연구회	'노동존중사회' 논의를 위한 기초를 정리하다	송해순 전문위원
국제노사정기구연합 워크숍	디지털 혁명이 일자리에 미치는 영향에 주목	손옥이 전문위원

격월간 <사회적 대화> 통권 3호

편집위원회

- 편집위원장** 박명준 경제사회노동위원회 수석전문위원
- 편집위원** 권혜원 동덕여대 경영학과 교수
김종진 한국노동사회연구소 부소장
박종식 연세대 사회발전연구소 전문연구원
윤자영 충남대 경제학과 교수
황세원 LAB2050 연구실장(이상 가나다 순)
김양수 경제사회노동위원회 협력홍보팀장
손영우 경제사회노동위원회 전문위원
이세종 경제사회노동위원회 국내홍보 전문위원(간사)

- 발행인** 문성현
편집인 박태주
발행처 대통령소속 경제사회노동위원회
주소 서울특별시 종로구 새문안로 82 S타워 7~8층
전화 (02)721-7100
팩스 (02)721-7173
홈페이지 www.eslc.go.kr
편집 (주)레이버플러스
인쇄 갑우문화사
발행일 2018년 6월 27일

구독을 원하시는 개인 및 단체는 경제사회노동위원회
협력홍보팀(02-721-7132~5)으로 신청하여 주시기 바랍니다.